

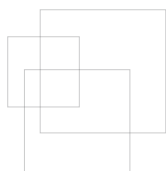
KRATAK
PREGLED



International
Labour
Organization

NESTANDARDNO ZAPOŠLJAVANJE ŠIROM SVIJETA

Razumijevanje izazova, oblikovanje mogućnosti



KRATAK
PREGLED

NESTANDARDNO ZAPOŠLJAVANJE ŠIROM SVIJETA

Razumijevanje izazova, oblikovanje mogućnosti

PREDGOVOR

U februaru 2015. godine, Međunarodna organizacija rada je održala Tripartitni sastanak stručnjaka o nestandardnim oblicima zapošljavanja, koji je okupio stručnjake nominovane nakon konsultacija sa vladama, grupama poslodavaca i grupama radnika Upravnog savjeta, kako bi, tokom četiri dana, razgovarali o izazovima za dostojanstven rad, koje nestandardni oblici zapošljavanja mogu da generišu.

U zaključcima sa sastanka, države članice, poslodavci i radničke organizacije su pozvani da osmisle politike za rješavanje deficita dostojanstvenog rada, koji se povezuje sa nestandardnim oblicima zapošljavanja, kako bi svi radnici – bez obzira na njihov radni aranžman – mogli imati koristi od dostojanstvenog rada. Naime, od vlada i socijalnih partnera se zatražilo da zajedno rade na sprovođenju mjera za rješavanje neadekvatnih uslova rada, podržavaju efikasne tranzicije na tržištu rada, promovišu jednakost i nediskriminaciju, obezbijede adekvatno socijalno osiguranje za sve, promovišu bezbjedna i zdrava radna mjesta, osiguraju slobodu udruživanja i prava kolektivnog pregovaranja, poboljšaju inspekciju rada, i pozabave se veoma nesigurnim oblicima zapošljavanja u kojima se ne poštuju temeljna prava na radu.¹

Međunarodna kancelarija rada, Sekretariat Organizacije, zamoljen je da podrži ove napore. Glavni zadatak tog mandata je unapređenje znanja i razumijevanja ove važne teme u svijetu rada. Izvještaj Nestandardni oblici zapošljavanja širom svijeta: Razumijevanje izazova, oblikovanje perspektiva, i ovaj prateći Kratak pregled, u kojem su istaknuti glavni nalazi i preporuke iz izvještaja, pripremljeni su da bi se odgovorilo na ovaj zahtjev. Izvještaj se zasniva na pripremama za sastanak stručnjaka 2015. godine, koje su obuhvatile nalaze iz širokog spektra studija o ekonomskim i pravnim aspektima nestandardnih oblika zapošljavanja u mnogim zemljama i regionima svijeta, kao na određene relevantne teme, kao što je uticaj na preduzeća, i bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu.²

Ovaj izvještaj je, takođe, sastavni dio rada Kancelarije za podršku Inicijativi decenije o budućnosti rada, koju je pokrenuo generalni direktor MOR-a. Promjene u svijetu rada donijele su nove izazove i ojačale stare, i Organizacija se mora pripremiti, ako želi učinkovito da odgovori na njih, dok sprovodi svoj mandat za socijalnu pravdu u svojoj drugoj deceniji.

Nadamo se da će ove publikacije biti korisne reference za one koji su zainteresovani da poboljšaju svijet rada.

Šef, Ogranak za inkluzivna tržišta rada,
radne odnose
i uslove rada (INWORK)

BILJEŠKE

- 1 Za više detalja, vidjeti „Zaključci sastanka stručnjaka o nestandardnim oblicima zapošljavanja“, GB.323/POL/3, dostupni na: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang-en/index.htm.
- 2 Mnoge od ovih studija objavljene su kao radna dokumenta i dostupne su na: <http://www.ilo.org/travail/info/working/lang-en/index.htm>.



Textile factory, Ad-Dulayl Qualified Industrial Zone near Zarqa, Jordan

© ILO/Jared J. Kohler



Wedding caterer, United States

© Jessica Maida

U većini djelova svijeta, zakoni koji uređuju zapošljavanje se vezuju za vrstu rada koji je stalan, sa punim radnim vremenom, i predstavlja subordiniran i direktan odnos između poslodavca i zaposlenog – i koji se često naziva „standardnim zaposlenjem“. Standardno zaposlenje pruža važne zaštite za radnike, ali pomaže i poslodavcima, koji mogu da se pouzdaju na stabilnu radnu snagu za svoja preduzeća, da zadrže i imaju koristi od sposobnosti svojih radnika, i ostvare rukovodilačku prednost i ovlašćenja da organizuju i usmjeravaju rad svojih zaposlenih.

Tokom posljednjih nekoliko decenija, i u razvijenim i u državama u razvoju, došlo je do očiglednog pomjeranja od standardnog zapošljavanja ka nestandardnom zapošljavanju. Nestandardni oblici zaposlenja (u daljem tekstu, nestandardna zaposlenja, ili NSZ) predstavljaju grupu različitih radnih aranžmana, koji odstupaju od standardnog zaposlenja. Ona obuhvataju privremeno zaposlenje; rad sa nepunim radnim vremenom; rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje i druge višestране radne odnose; kao i prikrivene radne odnose i zavisno samozaposlenje (polje 1 i slika 1).

Porast NSZ je vidljiv u statistici o zapošljavanju mnogih razvijenih država svijeta. U državama u razvoju, radnici sa nestandardnim zaposlenjima su oduvijek predstavljali značajan udio radne snage, jer su mnogi od njih privremeno zaposleni na povremenim poslovima. Međutim, NSZ je takođe porastao u segmentima tržišta rada koja su prethodno bila povezana sa standardnim radnim mjestima. Za neke oblike nestandardnih zaposlenja nema dovoljno podataka da bi se utvrdili trendovi, ali se povećanje, ipak, da naslutiti iz sve veće brige radnika za svoja radna mjesta, standardna i nestandardna podjednako.

Rast NSZ je razlog za zabrinutost, jer se takvi radni aranžmani povezuju sa većom nesigurnošću za radnike u poređenju sa standardnim zaposlenjem. Tu su, takođe, značajne i zanemarene posljedice za kompanije, koje mogu da potcijene neke od rukovodilačkih zahtjeva koje NSZ podrazumjevaju, posebno ako je dobar dio njihove radne snage u nestandardnim aranžmanima. Osim toga, ono što može biti poželjno i korisno za jednog radnika ili preduzeće, posebno kratkoročno, može da ima negativne posljedice za privredu. Te negativne posljedice obuhvataju nedovoljna ulaganja u inovacije, usporavanje rasta produktivnosti, rizike za održivost sistema socijalnog osiguranja, povećanu promjenljivost na tržištima rada i loše ekonomske rezultate. Tu su i važne posljedice za društvo, koje zahtijevaju dodatnu pažnju.

Slika 1: Različite vrste nestandardnih zaposlenja



Polje 1: Šta je nestandardno zaposlenje?¹

Postoje četiri široke kategorije NSZ: (1) privremeno zaposlenje, (2) rad sa nepunim radnim vremenom, (3) rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje i drugi oblici zaposlenja koji uključuju više strana, i (4) prikriveno zaposlenje i zavisno samozaposlenje. Ova podjela je data u Zaključcima, iz februara 2015. godine, sa Sastanka stručnjaka o nestandardnim oblicima zapošljavanja², u organizaciji MOR-a. U okviru ove četiri kategorije, postoje razni aranžmani, od kojih su neki specifični za pojedine države (slika 1).

Privremeno zaposlenje, prilikom kojeg su radnici angažovani na određeni vremenski period, obuhvata rad na određeno vrijeme, ugovore za realizaciju projekta ili zadatka, kao i sezonski ili povremeni rad, i rad za dnevnicu. U većini država, ugovori na određeno vrijeme su uređeni posebnim zakonskim odredbama o maksimalnom trajanju, broju produženja, i opravdanim razlozima za njihovo korišćenje. Povremeni rad je angažovanje radnika na vrlo kratak rok, ili povremeno i sa

prekidima, često na određeni broj sati, dana ili sedmica, u zamjenu za platu utvrđenu prema uslovima iz dogovora o dnevnom ili povremenom radu. Povremeni rad je istaknuta praksa kod neformalnog zaposlenja u državama u razvoju sa niskim primanjima, ali je u novije vrijeme prisutna i u razvijenim državama, posebno za poslove koji se povezuju sa tržištima na kojima se rad obavlja u skladu sa potražnjom („na zahtjev“), na digitalnim platformama, i koje obavljaju nezavisni radnici.

Kod *zaposlenja sa nepunim radnim vremenom*, redovan broj radnih sati je manji u poređenju sa onim kod radnika sa punim radnim vremenom. Mnoge države imaju posebne, zakonom utvrđene pragove, kojima se definiše nepuno radno vrijeme u odnosu na puno radno vrijeme. Za statističke svrhe, radom sa skraćenim radnim vremenom se obično smatra rad kraći od 35 sati, ili 30 sati, nedjeljno. U nekim slučajevima, radni aranžmani mogu da podrazumijevaju veoma mali broj sati ili, pak, izostanak predvidljivog fiksnog broja sati, a poslodavac nema obavezu da utvrdi broj radnih sati. Ti aranžmani, poznati kao „rad po pozivu“, imaju različite ugovorne oblike, zavisno od države, i uključuju takozvane ugovore bez naznake radnih sati.

Kada radnici nisu neposredno zaposleni od strane kompanije kojoj pružaju svoje usluge, oni su strane *ugovornih aranžmana koji uključuju više strana*, kao u situacijama kada je radnik poslat na rad i plaćen od strane *agencije za privremeno zapošljavanje*, ali rad obavlja za firmu korisnicu. U većini država, ugovor o radu ili radni odnos obično postoji između agencije i radnika, dok komercijalni ugovor obavezuje agenciju i firmu korisnicu. Uopšte uzev, smatra se da ne postoji radni odnos između agencijskog radnika i firme korisnice; ipak, neki pravni sistemi nameću zakonske obaveze firmi korisnici prema agencijskom radniku, posebno u pogledu zdravlja i bezbjednosti.

Prema MOR-u, *prikriveno zaposlenje* ostavlja „utisak koji se razlikuje od suštinske stvarnosti, s namjerom da ukine ili umanji zaštitu propisanu zakonom“. ³ Ono može da obuhvati prikrivanje identiteta poslodavca, angažovanjem radnika preko treće strane, ili uključivanjem radnika u komercijalni ili kooperativni ugovor umjesto ugovor o radu, a istovremeno upravljanje i nadzor nad radnim aktivnostima na način koji nije u skladu sa nezavisnim statusom radnika. Osim toga, neki radni odnosi mogu biti dvosmisleni, kada međusobna prava i obaveze strana nisu jasne, ili kada postoje nedostaci ili propusti u zakonima, uključujući u pogledu tumačenja zakonskih odredbi ili njihove primjene.

Jedna od oblasti kojoj ponekad nedostaje pravne jasnoće je *zavisno samozaposlenje*, u kojem radnici obavljaju usluge za neko preduzeće pod komercijalnim ugovorom, ali zavise od jednog ili nekoliko klijenata u pogledu svojih primanja, ili primaju neposredna uputstva o tome kako se dati posao obavlja. Ovi radnici obično nisu obuhvaćeni odredbama zakona o radu ili socijalnim osiguranjem po osnovu rada, iako je nekoliko zemalja usvojilo posebne odredbe da bi proširile neke zaštite prema radnicima koji su zaposleni na ovaj način.

Međunarodna organizacija rada (MOR) uvažava da rad može da ima različite ugovorne oblike. Cilj nije da svaki rad bude standardan, nego da svaki rad bude dostojanstven⁴. Ovaj izvještaj analizira međunarodne radne standarde i nacionalna iskustva, kako bi dao smjernice za uređenje i upravljanje NSZ, sa ciljem uspostavljanja ravnoteže između potreba radnika, preduzeća i vlada.

RAZUMIJEVANJE TRENDOVA U NESTANDARDNOM ZAPOSŁJAVANJU

Iako je malo vjerovatno da će u budućnosti svi radnici biti zaposleni kroz privremene angažmane, aranžmane sa nepunim radnim vremenom, ili aranžmane zavisnog samozaposlenja, NSZ se, ipak, razvija u sektorima i zanimanjima u kojima prethodno nije postojao, a njegov cjelokupni značaj na tržištu rada većine država u svijetu je porastao u posljednjih nekoliko decenija.

Razlozi tog razvoja su višeznačni, i bitno se razlikuju među državama. Ipak, transformacije u svijetu rada, regulatorne promjene i makroekonomske promjene i krize, sve su doprinijele takvom razvoju situacije.

Transformacije u svijetu rada

Transformacije u svijetu rada koje utiču na korišćenje NSZ obuhvataju promjene u privrednoj strukturi država od poljoprivrede i proizvodnje do usluga, povećani pritisak globalizacije, tehnološke promjene, kao i posljedične promjene u organizacionim strategijama preduzeća.

- *Rast sektora usluga.* Tokom posljednjih nekoliko decenija, došlo je do ekspanzije sektora usluga u svijetu, koji je do 2013. godine obuhvatao gotovo polovinu svih radnih mjesta u svijetu⁵. U sektoru usluga, porasti potražnje mogu biti češći i manje predvidljivi nego u proizvodnji, stavljajući veći pritisak na preduzeća da obezbijede „organizacionu fleksibilnost“⁶. Neki podsektori usluga, takođe, imaju posebne karakteristike koje favorizuju nestandardno zapošljavanje, kao što je sektor ugostiteljstva i turizma, kojeg odlikuju velika fragmentacija, svjetski hotelski lanci i koncesije, eksternalizacija poslova, sezonski karakter, i potreba za pružanjem usluga van standardnog radnog vremena⁷. Osim toga, rast sektora maloprodaje i posljedično produženje radnog vremena, takođe je podstaklo korišćenje zaposlenja sa nepunim radnim vremenom, budući da firme često zapošljavaju radnike na nepuno radno vrijeme da bi pokrile te dodatne smjene. Ovaj rast je imao uticaj na zapošljavanje žena, jer se žene češće nalaze u uslužnim djelatnostima, posebno u maloprodaji⁸.
- *Pritisak globalizacije.* Istovremeno, proizvodnja se našla pod pritiskom globalizacije, uz stalno jačanje međunarodne konkurencije i pritiska da se smanje troškovi. Fragmentacija proizvodnje, zajedno sa eksternalizacijom poslova, dovele su do ubrzanja u trgovini intermedijarnom robom, i rasta globalnih lanaca snabdijevanja. Žestoka konkurencija između snabdjevača i sve veći pritisak kupaca da se smanje troškovi i obezbijedi pravovremena proizvodnja, stavljaju dodatni pritisak na lokalne snabdjevače da eksternalizuju poslove i sklapaju podugovore o radu, te koriste radnike na kratko vrijeme, angažujući ih više puta na kratkoročne ugovore⁹. Kao takvo, ugovaranje rada se može posmatrati kao „logičan nastavak globalne eksternalizacije“¹⁰.
- *Tehnološka kretanja.* Ekspanzija usluga i globalnog lanca snabdijevanja je neodvojiva od tehnoloških kretanja. Nove informacione tehnologije, veći kvalitet i niže cijene infrastrukture, i napredovanje logistike i transporta, omogućili su firmama da upoređuju, organizuju i upravljaju proizvodnjom širom svijeta¹¹. Nove tehnologije su, takođe, dovele do stvaranja novih oblika rada, kao što je rad na internet platformama, ili rad na zahtjev putem aplikacija.
- *Mijenjanje organizacionih strategija.* Dok ove globalne sile značajno utiču na prakse firmi, konačan izbor ugovornog aranžmana je na firmama. Ranih 1990-ih, preduzeća su počela da povećavaju korišćenje eksternalizacije poslova i ostalih nestandardnih aranžmana, kao sredstava za fokusiranje na svoje „ključne“ poslovne procese, sa navedenim ciljem koncentrisanja upravljačkih resursa na aktivnosti koje su bile ključne za konkurentsku prednost firmi¹². Čišćenje kancelarija je bio jedan od prvih poslova koji je eksternalizovan, nakon kojeg su uslijedili i drugi pomoćni kancelarijski poslovi, kao što su IT i obračun plata. Iako su neke firme ograničile eksternal-

izaciju na sporedne funkcije, druge su počele da koriste nestandardne radne aranžmane i za „ključne“ funkcije¹³. U određenim privrednim granama došlo je do razdvajanja ključnih funkcija, kao kod velikih hotelskih lanaca, koji su eksternalizovali recepcijske usluge i usluge čišćenja kompanijama za upravljanje trećim stranama i telekomunikacionim kompanijama, koje su podugovorile usluge montaže i sitnih popravki sa ogromnim brojem „samozaposlenih“ radnika¹⁴.

Smanjenje troškova i regulativa

Mnoga preduzeća koriste nestandardne radne aranžmane jer su često jeftiniji, zbog nižih plata ili drugih troškova¹⁵. U nekim slučajevima, propisi mogu nenamjerno - ili namjerno – da podstiču korišćenje alternativnih rješenja, kao onda kada radnici sa nepunim radnim vremenom padaju ispod praga za davanja iz socijalnog osiguranja, ili kada su ugovori na određeno vrijeme dozvoljeni za redovne poslove.

- *Djelimična deregulacija.* Početkom 1970-ih, brojne evropske države djelimično su deregulisale tržište rada, sa ciljem povećanja fleksibilnosti tržišta rada i podsticanja rasta radnih mjesta. Reforme su omogućile širu upotrebu privremenih ugovora, širenjem njihovog obuhvata na poslove koji po svojoj prirodi nisu privremeni, i povećanjem dozvoljenog trajanja i broja produženja tih ugovora. To je za rezultat imalo povećano korišćenje privremenog zapošljavanja u mnogim evropskim državama. Slične reforme u pogledu korišćenja privremenog rada su sprovedene u nekim državama u razvoju u 1990-im, posebno u regionu Anda¹⁶. Od tada, neke evropske države sprovode kontrareforme, kako bi ograničile rast privremenog zapošljavanja, ali u mnogim slučajevima proces nije bilo lako vratiti.
- *Narušeni podsticaji.* Razlike u zaštitama socijalnog osiguranja za radnike koji rade ispod određenog broja sati ili platnog praga, stvorile su podsticaje za firme da koriste nestandardne aranžmane zapošljavanja da bi smanjile troškove. Na primjer, u Njemačkoj, prije reforme 2013. godine, radnici koji su zarađivali manje od 400 eura mjesečno na “mini-poslovima” su bili izuzeti od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje, a poslodavci su uplaćivali doprinose po sniženoj stopi. Još jedno izuzeće može da proizađe iz zakona o radu, koji se odnose samo na preduzeća iznad određene veličine, kao što je slučaj u Indiji. Zbog toga, indijski radnici u malim preduzećima i većina povremenih radnika nisu obuhvaćeni zakonom.
- *Smanjenje sindikalnog djelovanja i regulatorna uloga kolektivnog pregovaranja.* Druga promjena, koja se često previdi, je smanjenje sindikalnog djelovanja, do kojeg je došlo u nekim državama u svijetu tokom proteklih nekoliko decenija. To je značilo manji broj sklopljenih kolektivnih ugovora, posebno u državama u kojima je dominantan oblik kolektivnog pregovaranja na nivou preduzeća. Pored toga, izostanak sindikalnog djelovanja je omogućio firmama da uspostavljaaju alternativne aranžmane zapošljavanja, koji nisu bili u suprotnosti sa važećim zakonima, ali su bili suprotni onome što je bilo preovlađujuća praksa. Na primjer, do rasta ugovora bez naznake radnih sati u Ujedinjenom Kraljevstvu, neobavezujućih ugovora u Irskoj, i onih sa neutvrđenim rasporedom rada u SAD-u i Kanadi, nije došlo zbog uvođenja novih zakona, već zbog spoznaja firmi da nije bilo potrebno da obezbijede garantovani broj radnih sati radnicima u ugovorima o radu, i da bi se novi aranžmani za fleksibilnije zapošljavanje radne snage mogli koristiti za povećanje opsega njihovog poslovanja.

Makroekonomske fluktuacije i krize

Makroekonomske uslovi, uključujući ekonomske krize, imaju uticaj na udio NSZ u ukupnoj zaposlenosti. Zavisno od propisa i politika, međutim, mogući su različiti ishodi.

- *Smanjenje NSZ.* Kada se makroekonomske uslovi pogoršaju, radnici u privremenim i višestranim radnim odnosima prvi bivaju otpušteni. Na primjer, tokom recesije 2008-2009. godine u SAD-u, iako su činili svega 2 odsto radne snage, privremeni agencijski radnici su činili 10,6 odsto neto izgubljenih radnih mjesta. Slično, u Španiji, privremena zaposlenja su pala sa 29 odsto u 2008. godini, na 22 odsto u 2013. godini, usljed ekonomske krize.
- *Privremena smanjenja radnih sati.* U drugim slučajevima, preduzeća, umjesto da otpuštaju radnike, mogu interno reorganizovati svoj rad smanjenjem radnih sati – „dijeljenjem poslova radi spašavanja poslova“ - što je dovelo do toga da veći udio radne snage radi nepuno radno vrijeme. Tokom posljednje ekonomske krize, takvi programi dijeljenja poslova bili su podsticani politikama, čiji je cilj bio da se nadopune primanja radnika. Te programe su djelimično finansirali fondovi za osiguranje od nezaposlenosti. U Njemačkoj, u jeku ekonomske krize 2009. godine, oko 1,2 miliona radnika je smanjilo broj svojih radnih sati u prosjeku za jednu trećinu, zadržavajući tako svoje zaposlenje. Primjeri privremenih smanjenja broja radnih sati mogu se naći i u nekim preduzećima u Bugarskoj, Estoniji, Indoneziji i Ruskoj Federaciji.
- *Povećanje NSZ zbog ekonomske nesigurnosti.* Zbog brige usljed ekonomskih uslova nakon ekonomske recesije, firme mogu postati oprezne pri zapošljavanju, što dovodi do porasta privremenih oblika zapošljavanja. To se dogodilo, na primjer, u Republici Koreji, nakon azijske finansijske krize u kasnim 1970-im, i u SAD-u nakon Velike recesije

Trendovi i zastupljenost nestandardnog zapošljavanja

S obzirom na mnoštvo uticaja koji određuju NSZ, ne čudi da su trendovi u njegovom korišćenju vrlo neujednačeni među državama. Upoređivanje trendova u svijetu nije jednostavan zadatak, jer se statističke definicije razlikuju od države do države, često odražavajući lokalne prakse. Osim toga, postoje ozbiljna ograničenja u raspoloživosti podataka o višestranim aranžmanima zapošljavanja, prikrivenom zapošljavanju i zavisnom samozapošljavanju, što onemogućuje sveobuhvatnu procjenu prakse u cijelom svijetu. Ipak, naznake opštijih promjena se vide iz ograničenih podataka koji jesu dostupni.

- Uopšte uzev, u razvijenim državama, NSZ su prisutna u gotovo svim sektorima privrede i preovladavaju u slabo plaćenim zanimanjima. U državama u razvoju, povremena zaposlenja i dalje čine značajan dio plaćenih zaposlenja, a tu je i rast NSZ u onim sektorima u kojima su standardna zaposlenja bilo uobičajenija, kao što su proizvodnja ili javni sektor.
- Žene, mladi, i migranti su češće strane u nestandardnim aranžmanima, u poređenju sa drugim grupama stanovništva. Njihova velika zastupljenost u NSZ je odraz većih poteškoća koje ovi radnici imaju za ulazak i zadržavanje na tržištu rada. Za žene posebno, to odražava neravnopravnu raspodjelu neplaćenog rada u kući, i posljedice te nejednakosti na njihove mogućnosti da rade na standardnim radnim mjestima - s

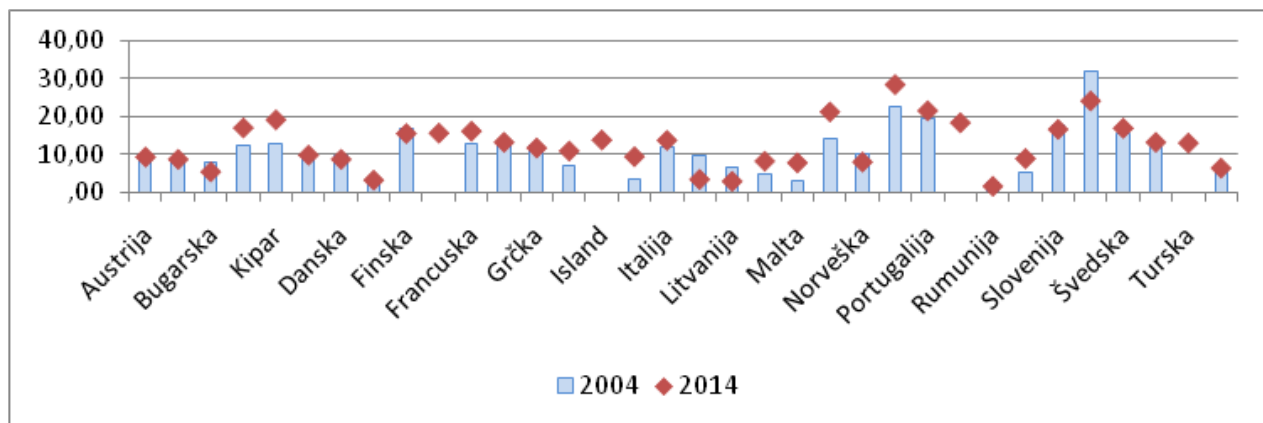
obzirom na radne sate i dostupnost koju neka standardna radna mjesta zahtijevaju - kao i uzdržanost nekih poslodavaca da zaposle žene zbog tih zahtjeva

Privremeno zapošljavanje

Privremeno zapošljavanje je uvijek postojalo i uobičajeno je u privrednim sektorima koji podliježu sezonskim oscilacijama, kao što su poljoprivreda, građevinarstvo i prevoz. Pored toga, firme koriste privremeno zapošljavanje za rješavanje specifičnih, kratkoročnih potreba za radnom snagom, kao što su zamjena odsutnog radnika, zadovoljenje kratkoročnih porasta potražnje, ili ocjenjivanje novih radnika prije nego im ponude ugovor na neodređeno vrijeme. Neki od ključnih nalaza o privremenom zapošljavanju su sljedeći:

- U Evropi, podaci za 33 države pokazuju da je u prosjeku 12,3 odsto zaposlenih imalo privremene ugovore u 2014. godini. Na vrhu liste privremenog zapošljavanja su Poljska, Portugalija i Španija, svaka sa 20 odsto ili više svojih radnika sa privremenim ugovorima (slika 2). Tokom protekle decenije, u Malti i Slovačkoj je zabilježeno gotovo dvostruko povećanje privremenog zapošljavanja, dok se u Irskoj ono utrostručilo. U cijeloj Evropi, razlozi za privremeni rad su različiti, gdje je 62 odsto privremenih radnika u 2014. godini navelo da je razlog za to nemogućnost nalaženja stalnog posla; a 9 odsto je bilo na probnom radu.

Slika 2. Privremeno zapošljavanje u Evropi, u procentima zaposlenih, 2004. i 2014. godini



Izvor: Eurostat.

- U Australiji, jedan od svaka četiri zaposlena je povremeno zaposlen. Povremeno zaposlenje u Australiji je posebna kategorija zaposlenja, u kojem radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni godišnji odmor ili bolovanje, već je satnica povećana dodatnom naknadom, koja se naziva „povremenim povećanjem“. Ovaj oblik zapošljavanja je uobičajen za slabo plaćena zanimanja.
- U Republici Koreji, povećan je udio „unajmljenih“ radnika (koje definišu kao zaposlene sa ugovorom sa utvrđenim periodom trajanja) u plaćenim zaposlenjima, sa 14 odsto u 2001. na 19 odsto u 2013. godini. U drugim djelovima Azije, privremeno

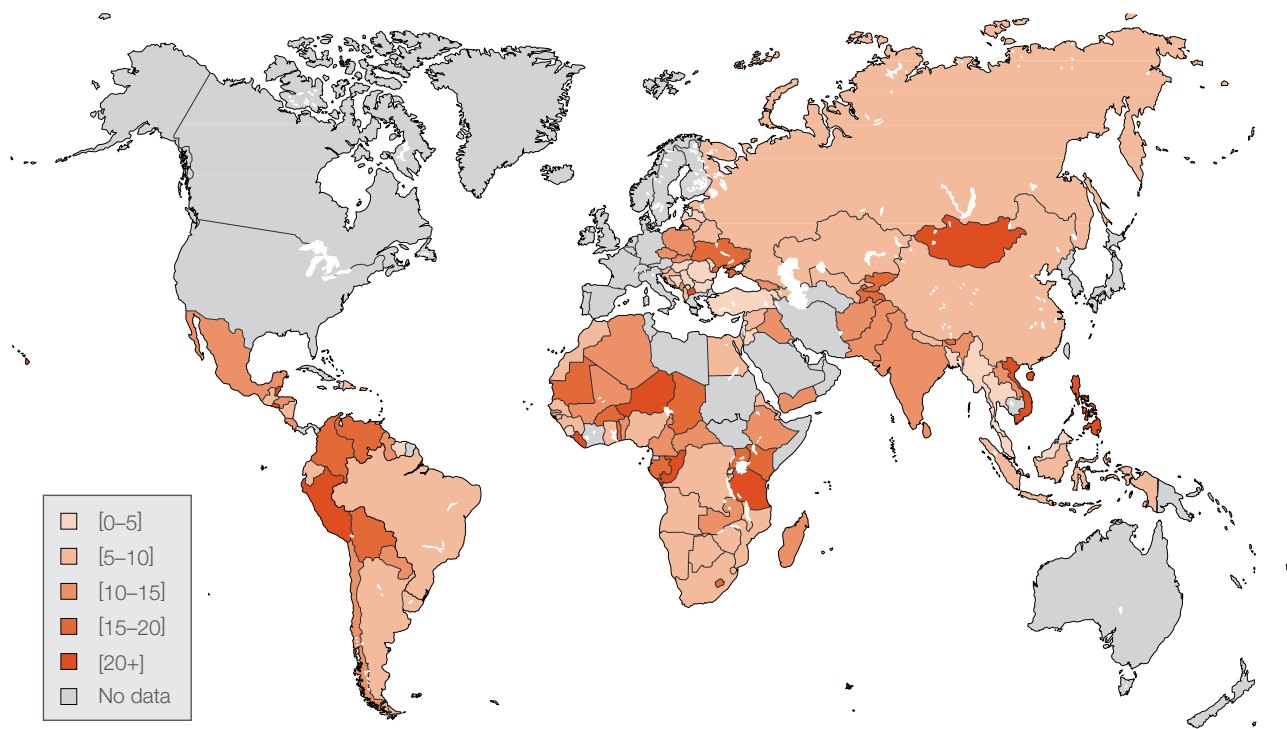
zapošljavanje je veoma zastupljeno prema međunarodnim standardima, gdje su svi njegovi oblici - na određeno vrijeme, sezonski i povremeni - veoma rasprostranjeni. Ono čini od 24 odsto plaćenih zaposlenja na Filipinima, do 67 odsto u Vijetnamu, a takođe je značajno zastupljeno u Kini, Indiji, Indoneziji i Maleziji. Povremeni rad čini gotovo dvije trećine plaćenih zaposlenja u Bangladešu i Indiji, a više od 40 odsto u Pakistanu.

- Latinoameričke države imaju različita iskustva. Dok je u Argentini i Brazilu korišćenje privremenog zapošljavanja ograničeno na manje od 10 odsto, ono je, tokom 1990-ih, u Argentini doseglo 20 odsto plaćenih zaposlenja, kada je njegovo korišćenje olakšano izmjenama zakona o radu, koje su snizile troškove privremenog zaposlenja. Druge države u regionu imaju relativno visoke i rastuće udjele privremenih zaposlenja, sa Ekvadorom i Peruom na vrhu liste sa više od 50 odsto radnika sa privremenim aranžmanima. Neformalnost je i dalje važan problem i u Latinskoj Americi i u Aziji, gdje u mnogim državama postoji problem dvostruke segmentacije, sa tržištima rada podijeljenim po linijama formalnosti i neformalnosti, i privremenih i stalnih ugovora.
- U Africi, najrasprostranjeniji oblik privremenog zapošljavanja je povremeno zapošljavanje. Jedan od četiri radnika u Keniji je povremeno zaposlen, više od jednog od tri su povremeno zaposleni u Zimbabveu i Maliju. Privremeno zapošljavanje generalno doseže gotovo 60 odsto u Etiopiji i Ujedinjenoj Republici Tanzaniji, a posebno je rasprostranjeno u ruralnim područjima. Rast jednog specifičnog oblika – ugovora na određeno vrijeme - uočen je u posljednjih nekoliko godina na dva suprotna kraja kontinenta: u Maroku i u Južnoafričkoj Republici.

Podaci za registrovane firme u privatnom sektoru u 132 države u razvoju i države u tranziciji pokazuju da je srednji udio privremenih radnika zaposlenih u firmama 11 odsto; u približno jednoj trećini država, privremeno zapošljavanje je oko tog prosjeka (slika 3)¹⁷. Postoje, međutim, velike razlike, sa privremenim zapošljavanjem u rasponu od ispod 5 odsto u Jordanu i Sjevernoj Leoneu, do više od 25 odsto u Mongoliji i Peruu. Osim toga, tu su i značajne razlike među firmama (polje 2).

- *Migranti*. U 2015. godini, bilo je 232 miliona međunarodnih migranata, što je 3,2 odsto svjetske populacije¹⁸. Međunarodni radnici migranti su često zaposleni u sektorima građevinarstva, sezonske poljoprivrede, kućne njege, ugostiteljstva, i čišćenja – koji su svi povezani sa NSZ, posebno privremenim radom i višestranim radnim odnosima. Međunarodni radnici migranti se ponekad angažuju preko agencija za privremeno zapošljavanje, ili učestvuju u bilateralnim programima za privremene migracije. Ovi načini zapošljavanja uslovljavaju NSZ status migranata od početka migrantskog iskustva.
- *Mladi ljudi*. Mladi ljudi su često u privremenom zaposlenju i zaposlenju sa nepunim radnim vremenom. Ponekad, mladi rade na privremenim poslovima, jer kombinuju rad sa obrazovanjem ili stručnim osposobljavanjem, kao što je slučaj, na primjer, sa 29 odsto mladih radnika u Evropi. Međutim, mladi ljudi su, takođe, novi na tržištu rada, pa se često angažuju na osnovu ugovora o privremenom radu, u svrhe probnog rada, ali i radi smanjenja troškova. U 2012. godini, u Peruu, Egiptu i Malaviju, manje od 50 odsto mladih ljudi u plaćenom zaposlenju je imalo stalne ugovore; podaci za 21 evropsku državu pokazuju da je u prosjeku 45 odsto mladih u 2014. godini imalo privremene ugovore jer nisu mogli da nađu stalna radna mjesta

Slika 3. Zastupljenost privremenih zaposlenja, kao procenta ukupnih plaćenih zaposlenja, u firmama u privatnom sektoru, u državama u razvoju i državama u tranziciji, oko 2010. godine



Izvor: Kalkulacije autora zasnovane na Istraživanju Svjetske banke o preduzećima, 2014. godine

Polje 2. Intenzivno korišćenje privremenog zapošljavanja od strane malog udjela firmi

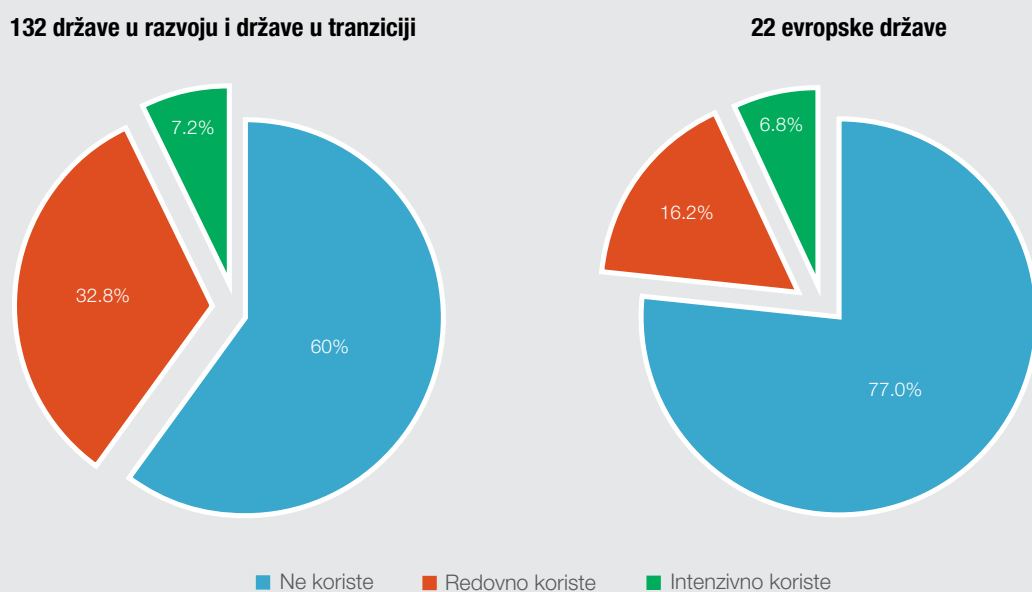
Postoje značajne razlike u korišćenju privremenog zapošljavanja među preduzećima. Podaci iz dva istraživanja na nivou preduzeća u više od 150 zemalja pokazuju da većina firmi ne koristi privremenu radnu snagu (uključujući radnike agencije za privremeno zapošljavanje), i da mali dio firmi koristi privremenu radnu snagu intenzivno (definisano kao zapošljavanje 50 odsto ili više od radne snage po osnovu privremenih ugovora) (slika 4).

Od 73.000 firmi u bazi podataka o državama u razvoju i državama u tranziciji, 7,2 odsto su „intenzivni“ korisnici, a prosječni udio privremenih radnika u njihovoj radnoj snazi je bio 63 odsto. U stvari, pet odsto svih firmi zapošljavalo je 57 odsto od ukupno korišćene privremene radne snage¹⁹. Nadalje, tu su razlike unutar iste privredne grane i države, što znači da firme sa sličnim proizvodnim ograničenjima, ipak, biraju alternativne načine organizovanja svoje radne snage. Pored toga, „intenzivni“ korisnici su bili prisutni u svim privrednim granama i nisu bili ograničeni samo na sezonske djelatnosti.

U 22 evropske države²⁰, 77 odsto firmi iz istraživanja nije koristilo privremene radnike, 16,3 odsto je zapošljavalo manje od 50 odsto svojih radnika putem takvih ugovora („redovno korišćenje“), a 6,8 odsto firmi koristilo ih je intenzivno. Pet odsto preduzeća zapošljavalo je 76 odsto od svih privremenih radnika. Ipak, bilo je velikih razlika među državama. Na primjer, u Španiji, 16 odsto firmi koristilo je privremenu radnu snagu intenzivno u 2010. godini (pad sa 19,4 odsto u 2006.), u poređenju sa samo 1,8 odsto u Norveškoj.

Ovi nalazi imaju važne implikacije za politike, jer je jasno da ne koriste sva preduzeća privremeno zapošljavanje na isti način, i da unutar privrednih grana postoje različite mogućnosti za organizaciju proizvodnje. Osim toga, nalazi ukazuju na to da neka preduzeća možda u prevelikoj mjeri koriste takve aranžmane.

Slika 4. Korišćenje privremene radne snage u firmama u privatnom sektoru, oko 2010. godine



Napomena: Redovno korišćenje znači između nula i 50 odsto radnika sa privremenim ugovorima; intenzivno korišćenje znači > 50 odsto radne snage sa privremenim ugovorima.

Izvor: Kalkulacije autora. Podaci o državama u razvoju i državama u tranziciji iz Istraživanja Svjetske banke o preduzećima, koje obuhvata registrovane firme u privatnom sektoru sa 5 i više zaposlenih u 132 države; podaci o 22 evropske države iz Istraživanja o strukturi zarada u EU, koje obuhvata preduzeća privatnog sektora sa 10 i više zaposlenih.

Rad sa nepunim radnim vremenom i rad po pozivu

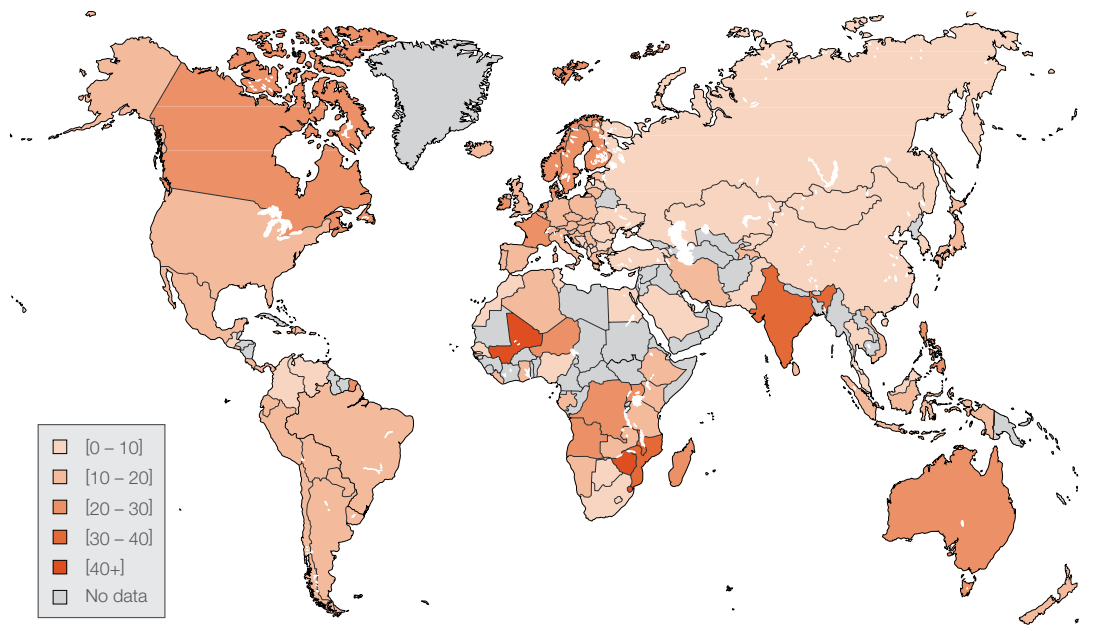
Rad sa nepunim radnim vremenom je u porastu u mnogim dijelovima svijeta tokom proteklih decenija. Rad sa nepunim radnim vremenom može biti važno sredstvo za integraciju žena u radnu snagu, koje zbog porodičnih obaveza drugačije ne bi bile u mogućnosti da se uključe u plaćeni rad. Ipak, da li rad sa nepunim radnim vremenom pomaže u afirmisanju rodne ravnopravnosti zavisi od kvaliteta radnog mjesta sa nepunim radnim vremenom. Javne politike, uključujući one koje se tiču socijalnog osiguranja i poreza, su ponekad povećavale rodni jaz na tržištu rada, ali mogu biti osmišljene tako da afirmišu kvalitetna radna mjesta sa nepunim radnim vremenom.

- Globalno, žene su prekomjerno zastupljene među zaposlenima sa nepunim radnim vremenom (slika 5). Iako žene čine manje od 40 odsto ukupnog broja plaćenih zaposlenja, njihov udio među zaposlenima sa nepunim radnim vremenom je 57 odsto. U Argentini, Austriji, Belgiji, Njemačkoj, Indiji, Italiji, Japanu, Holandiji, Nigeru, Pakistanu i Švajcarskoj, žene su zastupljenije kao radnici sa nepunim radnim vremenom od muškaraca za više od 25 odsto.
- U Evropi, skoro jedan od pet zaposlenih je radio nepuno radno vrijeme u 2014. godini. U Holandiji – koju ponekad nazivaju prvom svjetskom „privredom sa nepunim radnim vremenom” – više od 45 odsto zaposlenih radi nepuno radno vrijeme. Rad sa nepunim radnim vremenom je široko rasprostranjen i u nordijskim državama, kao i u Austriji, Irskoj, Malti, Švajcarskoj i Velikoj Britaniji, gdje je iznosio gotovo jednu trećinu svih plaćenih zaposlenja. U 2014. godini, 27 odsto žena u Evropi je izjavilo da radi nepuno radno vrijeme jer im je to omogućavalo da kombinuju rad sa porodičnim obavezama; 26 odsto nije moglo da nađe posao sa punim radnim vremenom. Muškarci u Evropi izvijestili su da rade nepuno radno vrijeme jer ne mogu da nađu posao sa punim radnim vremenom (40 odsto), ili zato što su pohađali školu ili stručno osposobljavanje (19 odsto).
- Zaposlenje sa nepunim radnim vremenom je i dalje stabilno i široko zastupljeno u Australiji, gdje mnogi povremeno zaposleni rade nepuno radno vrijeme, a isto je u Kanadi, Izraelu i Novom Zelandu, gdje je skoro jedna trećina zaposlenih radila nepuno radno vrijeme u 2014. godini. U SAD-u, jedan od četiri zaposlena je radio nepuno radno vrijeme u 2014. godini, u odnosu na 19,6 odsto u 2009. godini.
- U Japanu, zaposlenja sa nepunim radnim vremenom su porasla sa 27 odsto u 2009. na 30 odsto u 2014. godini. Zaposlenja sa nepunim radnim vremenom su posebna kategorija zaposlenja, koja često uključuju radnike zaposlene na osnovu kratkoročnih ugovora. Jedna trećina radnika koji su klasifikovani kao zaposleni sa nepunim radnim vremenom je radila isti broj sati kao zaposleni sa punim radnim vremenom.
- U Africi, zaposlenja sa nepunim radnim vremenom su najrasprostranjenija u Madagaskaru, Mozambiku, Ugandi i Zimbabveu, iako je dobar dio takvog stanja odraz neformalne prirode ovog aranžmana, kao i manjka raspoloživog posla. Zaista, Afrika je područje sa najvišim nivoom nedovoljne zaposlenosti koja je povezana sa vremenom (radnici su spremni i dostupni da rade više sati), gdje je 12 odsto zaposlenih muškaraca i 16 odsto zaposlenih žena navelo da bi željelo da radi više sati. U Ugandi, 26 odsto zaposlenih sa nepunim radnim vremenom je izjavilo da bi željelo da radi više sati.
- U Latinskoj Americi, rad sa nepunim radnim vremenom kod radnika u formalnom zaposlenju nije rasprostranjen, i uglavnom je prisutan kod visokokvalifikovanih zanimanja. Oko 16 odsto zaposlenih radi nepuno radno vrijeme u Brazilu; u Čileu, plaćena zaposlenja sa nepunim radnim vremenom su porasla sa 10 odsto u 2009. na 15 odsto u 2014. godini

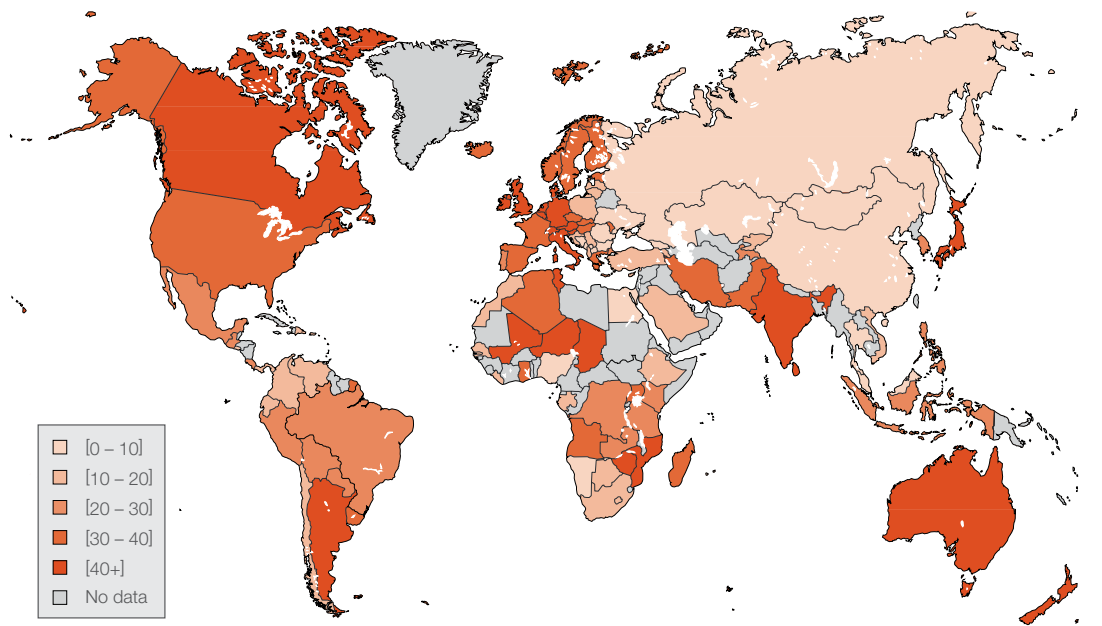
Tokom proteklih decenija, rad sa nepunim radnim vremenom nije samo dobio na značaju, već su razvijeni različiti njegovi oblici, pa obuhvata rad na „veoma mali broj sati“ (manje od 15 sati nedjeljno) ili aranžmane bez utvrđenog minimalnog broja sati, kao što su rad po pozivu, i ugovori bez naznake radnih sati.

Slika 5. Procenat zaposlenih sa nepunim radnim vremenom (< 35 sati nedjeljno), muškarcima i ženama, 2014. godina

Muškarci



Žene



Izvor: ILOSTAT.

- U Ujedinjenom Kraljevstvu, Kancelarija za nacionalnu statistiku je objavila da je 2,5 odsto zaposlenih imalo ugovore bez naznake radnih sati u četvrtom tromjesečju 2015. godine. Gotovo 40 odsto tih radnika je radilo manje od 16 sati nedjeljno, iako je prosječna radna nedjelja bila 21,3 sata.
- Procjenjuje se da oko 10 odsto radne snage u SAD-u ima neustaljene rasporede radnog vremena ili radi po pozivu; radnici sa najnižim primanjima imaju najneustaljenije rasporede²¹. U Meksiku, 2,1 odsto zaposlenih je radilo manje od 15 sati nedjeljno, a 6,7 odsto nije imalo fiksni raspored rada.

Rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje i drugi višestranu radni odnosi

Rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje (APZ) i drugi višestranu ugovorni odnosi čine mali, ali rastući, udio u plaćenim zaposlenjima. Zapošljavanje posredstvom APZ čini od jednog do više od šest odsto plaćenih zaposlenja u državama gdje su podaci dostupni.

- Prema podacima Svjetske konfederacije poslodavaca (ranije poznata kao „CIETT“), 40 miliona radnika širom svijeta je bilo uključeno u rad posredstvom APZ u 2013. godini, a najveća tržišta bila su u SAD-u, Kini, Evropi i Japanu.
- Zaposlenja posredstvom APZ su činila 1,3 odsto plaćenih zaposlenja u 34 evropske države u 2010. godini. Dok su u Albaniji, Finskoj, Njemačkoj, Mađarskoj, Italiji, Malti, Crnoj Gori i Turskoj zaposlenja posredstvom APZ još ispod 1 odsto plaćenih zaposlenja, u Holandiji su dosegla 2,2 odsto, a u Bugarskoj, Kipru i Španiji 2,4 odsto. U Izraelu više od 5 odsto radne snage je bio angažovano preko posrednika za zapošljavanje.
- Tokom proteklih decenija, u azijskim državama došlo je do porasta višestranu radnih aranžmana, pod različitim imenima, uključujući ustupljeni, agencijski, podugovoreni ili eksternalizovani rad. U Republici Koreji, zaposleni posredstvom APZ i ustupljeni radnici činili su 4,4 odsto plaćenih zaposlenja u 2013. godini; pored toga, „interno podugovaranje“, pri kojem su radnici zaposleni preko podugovarača ali rade u prostorijama glavne firme, je uobičajeno u velikim firmama. Istraživanje o internom podugovaranju iz 2009. godine, kojim su obuhvaćene 1.764 firme sa više od 300 zaposlenih, pokazalo je da je 55 odsto izjavilo da koristi interno podugovaranje, a 8 odsto je izjavilo da je više od 50 odsto radne snage angažovano putem internog podugovaranja²².
- Na Filipinima, čak 62 odsto registrovanih firmi sa više od 20 zaposlenih je sklopilo ugovorilo je radnike „angažovane od strane agencija“ u 2014. godini, što je 12,2 odsto njihove ukupne radne snage. U indijskoj proizvodnji, takva radna snaga činila je 35 odsto u 2011-2012. godini, u odnosu na 15 odsto u 1990-im.
- Podaci za Afriku su rijetki, sa izuzetkom podataka za pojedine sektore i zanimanja. U Južnoj Africi, Nacionalno udruženje savjeta za pregovaranje je procijenilo da je, u 2010. godini, 6,5 odsto ukupne radne snage bilo zaposleno od strane posrednika za zapošljavanje²³. U Zambiji, 48 odsto radne snage u rudarskoj industriji je bilo zaposleno od strane posrednika za zapošljavanje u 2009. godini, uglavnom na kratkoročne ugovore.²⁴

Prikriveni radni odnosi i zavisno samozaposlenje

Podaci o *prikrivenom zapošljavanju i zavisnom samozapošljavanju* moraju da se prikupljaju kroz kombinovanje pitanja iz istraživanja o radnoj snazi ili iz revizija.

- Slovačka je jedna od rijetkih država koja objavljuje statističke podatke o „lažnom samozapošljavanju“. Početkom 2015. godine, 3,6 odsto radnika ili 86,500 ljudi je bilo lažno samozaposleno.
- U Čileu, u 2011. godini, 12-17 odsto podizvođačkih firmi je bilo u potpunosti ili djelimično sačinjeno od bivših radnika glavnih firmi, što ukazuje na mogućnost postojanja prikrivenih zaposlenja.
- U 2014. godini, 2,3 odsto argentinskih radnika i 4.1 odsto meksičkih radnika je opisalo svoje zaposlenje kao zavisno samozaposlenje.
- Revizije u građevinskom sektoru sprovedene u šest država SAD-a tokom 2000-ih, otkrile su da je između 8 i 13 odsto građevinskih radnika bilo pogrešno klasifikovano kao samozaposleno.
- Mnoge firme koje posluju u skladu sa potražnjom („na zahtjev“), na digitalnim platformama, su se opredijelile da zaposle svoje radnike kao „samostalne izvođače“. Ova praksa je bila predmet nekoliko medijski eksponiranih radnih sporova, u kojima su radnici osporavali takvu klasifikaciju. Iako ovakav rad još uvijek obavlja relativno mali udio u radnoj snazi, očekuje se da će se značajno proširiti u godinama koje dolaze, a pitanje klasifikacije će vjerovatno imati važne implikacije za tržište rada u cjelini.

KOJI SU NEKI OD EFEKATA NESTANDARDNOG ZAPOSŁJAVANJA NA FIRME, RADNIKE I TRŽIŠTA RADA?

Odluka preduzeća da koriste NSZ ima važne posljedice za radnika, ali i za samu firmu, tržište rada, i privredu i društvo u cjelini.

Radnici

NSZ ima implikacije za gotovo sve aspekte radnih uslova, uključujući zaposlenje, zaradu, radno vrijeme, bezbjednost i zdravlje na radu, socijalno osiguranje, stručno osposobljavanje i zastupanje, i druga temeljna načela i prava na radu (slika 6). Iako su nesigurnosti u ovih sedam oblasti karakteristične i za standardna zaposlenja, u cjelini gledano, manje su prisutna u poređenju sa različitim vrstama NSZ.

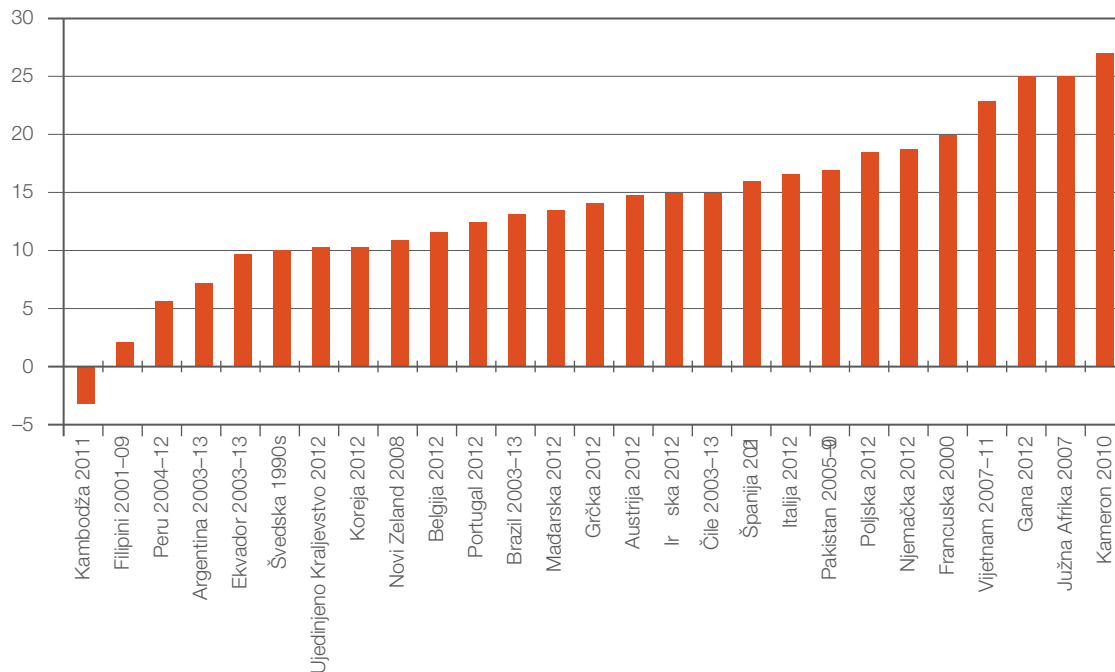
Da li radnici sa NSZ imaju nesigurnosti u vezi sa ovih sedam oblasti zavisi od osobina pojedinog radnika, kao i od uređenja firme, privredne grane i države. Kvalitet NSZ, takođe, zavisi od toga u kojoj je mjeri angažman u NSZ dobrovoljan.

Slika 6. Sedam oblasti potencijalne radne nesigurnosti



Neke od ključnih nalaza u vezi sa radničkom nesigurnošću obuhvataju:

- *Sigurnost zaposlenja i tranzicije na tržištu rada.* Lakoća tranzicije između nestandardnog i redovnog zaposlenja je pitanje od posebne važnosti za privremene radnike, radnike zaposlene posredstvom APZ, i u drugim višestranim zaposlenjima, kao i zavisno samozaposlene. To može biti manji problem za radnike sa nepunim radnim vremenom, ako rade na osnovu ugovora na neodređeno vrijeme, iako su oni generalno u nepovoljnijoj situaciji od svojih kolega zaposlenih na puno radno vrijeme, kada je u pitanju sigurnost radnog mjesta. Tranzicije iz privremenog u stalno zaposlenje su obično prilično rijetke, u rasponu od godišnje stope od ispod 10 odsto do oko 50 odsto, u državama gdje su podaci dostupni²⁵. Međutim, imati privremeni posao, za razliku od nezaposlenosti, može povećati vjerovatnost dobijanja redovnog posla. Privremeno zaposlenje zaista može poslužiti kao “odskočna daska” za fakultetski obrazovane mlade ljude, migrante i radnike, koji su u početku u nepovoljnom položaju, bilo u smislu obrazovanja ili zarada. Ti radnici imaju koristi od niže početne ocjene, dobijanja opšteg umjesto specifičnog radnog iskustva, i širenja svoje mreže putem nestandardnih zaposlenja. Ipak, kada je privremeni rad rasprostranjeniji, onda dugoročna iskustva, kao u Španiji ili Japanu, sugerišu da tokom radnog vijeka oni radnici koji su počeli sa privremenim poslom imaju veće šanse za tranziciju iz nestandardnog rada u nezaposlenost, u poređenju sa radnicima koji su započeli sa stalnim ugovorom. U tim slučajevima, privremeni rad prestaje da bude odskočna daska. U većini posmatranih zemalja, čak i tamo gdje NSZ funkcionišu kao odskočna daska, kod radnika sa nestandardnim zaposlenjem je zabilježena znatno veća stopa prelaska u nezaposlenost ili neaktivnost - ponekad gotovo desetostruka - u odnosu na onu kod standardno zaposlenih radnika.

Slika 7. Smanjenja plata za privremeni rad, odabrani empirijski nalazi


Napomena: Nalazi pokazuju smanjenja plata za privremeni rad u odnosu na stalni rad, samo za muškarce. Parcijalni koeficijenti iz regresione analize, kontroling makar za starosnu dob, obrazovanje, zanimanje i sektor djelatnosti (ostale kontrole razlikuju se među studijama). Godine se odnose na godine prikupljanja podataka na kojima se analiza zasniva. „Negativno“ smanjenje treba tumačiti kao nagradu na platu.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu pregleda literature; vidi dodatak u poglavlju 5. ovog izvještaja (tabela A5.2).

- Razlike u platama.** Razlike u platama postoje kada su dva slična radnika, koji obavljaju slične poslove, različito plaćeni. Privremeni rad obično podrazumjeva smanjenja plate, i do 30 odsto u odnosu na one za radnike u standardnom zaposlenju (slika 7). Suprotno tome, rad sa nepunim radnim vremenom može ponekad da podrazumjeva nagrade. To je slučaj kod formalno zaposlenih u Latinskoj Americi, ali je rijetko slučaj u Evropi i Sjedinjenim Američkim Državama, gdje se zaposlenje sa nepunim radnim vremenom obično povezuje sa smanjenjem plate. Smanjenja plata za NSZ variraju i po nivoima primanja. Na primjer, u Italiji, smanjenja plata povezana sa privremenim poslovima su znatno izraženija kod radnika sa nižim primanjima, a gotovo ih nema u visokoplaćenim poslovima²⁶. U nekim slučajevima, razlike u platama mogu rasti sa starosnom dobi, kao što je slučaj kod japanskih radnika zaposlenih na određeno vrijeme; ili se smanjivati sa vremenom provedenim u datom sektoru, kao što je slučaj kod radnika zaposlenih posredstvom APZ u Njemačkoj. U državama u razvoju, dok radnici sa pisanim ugovorima na određeno vrijeme obično trpe smanjenja plata u odnosu na one sa stalnim ugovorima, ta razlika je obično niža nego kod radnika koji nemaju pisani ugovor.
- Sati.** Neki oblici NSZ, posebno privremeni rad, su povezani sa dužim satima i intenzitetom rada. Nalazi iz Novog Zelanda, Švajcarske, Tajlanda i Vijetnama, ukazuju na to da radnici sa ugovorima na određeno vrijeme i oni zaposleni posredstvom APZ

češće rade neplaćeno prekovremeno, često u iščekivanju produženja svojih ugovora. Osim toga, da bi nadoknadili nedovoljna primanja, mnogi radnici sa NZS imaju više poslova. Druga glavna briga u pogledu radnog vremena se odnosi na radnike koji rade po pozivu, uključujući i one koji imaju ugovore bez naznake radnih sati i slične neformalne aranžmane, jer ti radnici obično imaju ograničenu kontrolu nad time kada rade, što ima implikacije na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ali i na sigurnost primanja, s obzirom da je plata neizvjesna. Promjenjivi rasporedi radnog vremena, takođe, stvaraju poteškoće za angažovanje na drugom poslu.

- *Bezbjednost i zdravlje na radu.* Postoje četiri široke kategorije rizika za bezbjednost i zdravlje na radu koji su povezani sa NSZ: rizici povezani sa povredama i nesreće, rizici za mentalno zdravlje i uznemiravanje, izloženost lošijim uslovima rada i opasnostima, i problem premora. Ti rizici su rezultat kombinacije slabog uvođenja u posao, stručnog osposobljavanja i nadzora, loše komunikacije (posebno u višestranim aranžmanima zapošljavanja) i narušenih ili osporenih zakonskih obaveza²⁷. Kada su u pitanju stope povreda, stope povreda na radu kod radnika sa ugovorima o privremenom radu i onim sklopljenim sa AZP mogu biti znatno veće nego kod radnika zaposlenih za stalno. Te stope su gotovo dvostruko veće u Novom Zelandu, a znatno veće u Italiji, Indiji i Japanu, čak i među radnicima sa NZS koji rade rame uz rame sa standardno zaposlenim radnicima²⁸. Zabilježeno je i nekoliko katastrofalnih nesreća u eksternalizovanim i podugovorenim poslovima²⁹. Osim sa problemima u vezi sa fizičkim zdravljem i bezbjednosti na radu, NSZ se takođe povezuje sa psihosocijalnim faktorima, koji povećavaju rizik od loših zdravstvenih stanja. Prisilan privremeni ili posao sa nepunim radnim vremenom može pogoršati subjektivne percepcije nesigurnosti radnog mjesta, posebno među ranjivijim grupama na tržištu rada, i onda kada su male mogućnosti za prelaz sa privremenog na ugovor na neodređeno vrijeme³⁰. Veća nesigurnost zaposlenja se povezuje sa nizom negativnih ishoda, koji imaju štetne uticaje na zadovoljstvo poslom, psihičko i mentalno blagostanje i ukupno zadovoljstvo životom.
- *Socijalno osiguranje.* Radnici sa NSZ često imaju neadekvatno pokriće socijalnog osiguranja, bilo zato što ih zakonske odredbe isključuju iz prava na davanja iz socijalnog osiguranja, ili zbog kratkog službovanja ili niskih zarada ili malog broja radnih sati, imaju ograničen ili nikakav pristup takvim pravima. Na primjer, u Japanu, Republici Koreji i Južnoj Africi, podobnost za naknade za slučaj nezaposlenosti među zaposlenima je ograničena na one koji rade minimalni broj sati, sa očiglednim posljedicama za one koji rade nepuno radno vrijeme koje je ispod praga minimalnih sati³¹. U Evropi, većina privremenih radnika ispunjava pravne uslove za osiguranje za slučaj nezaposlenosti, ali veće stope promjene zaposlenja i veća vjerovatnoća perioda nezaposlenosti, zbog neprodužavanja privremenih ugovora, smanjuju vjerovatnoću da će ispunjavati uslove za dobijanje naknada³².
- *Stručno osposobljavanje.* Dužina stručnog osposobljavanja privremenih radnika i radnika zaposlenih posredstvom APZ razlikuje se zavisno od vrste firme i privredne grane, ali i od toga da li se ugovori o privremenom radu kombinuju sa pripravnničkim shemama, ili se koriste za provjeru potencijalnih radnika za stalne pozicije (u kojem slučaju će radniku sa NSZ biti obezbijeđeno stručno osposobljavanje), ili od toga da li je proizvodnja visoko standardizovana i radna mjesta lako zamjenjiva, u kojem slučaju se obezbjeđuje neznatno stručno osposobljavanje za rad van datog radnog zadatka. Radnici sa nepunim radnim vremenom u pravilu imaju manje mogućnosti

za stručno osposobljavanje od svojih kolega sa punim radnim vremenom³³. Takve nepogodnosti mogu biti povezane sa percepcijom da su radnici sa nepunim radnim vremenom manje orijentisani na izgradnju karijere.

- *Zastupanje i druga temeljna načela i prava na radu.* Radnici sa NSZ mogu biti lišeni svoje slobode ostvarivanja prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje, bilo zato što ih zakon sprečava da se učlane, ili im je zbog slabije vezanosti za radno mjesto teže da se učlane u neki sindikat, posebno ako se boje odmazde svog poslodavca³⁴. Radnici u višestranim radnim odnosima nemaju uvijek pravo da se uključe u kolektivne pregovore sa glavnom firmom. Na Filipinima, zaposleni na projektu u građevinskom sektoru mogu da se učlane u relevantne sindikate, ali ne mogu predstavljati jedinicu za kolektivno pregovaranje³⁵. Nadalje, u Indoneziji³⁶, radnici na ekternalizovanim ili podugovorenim poslovima ne mogu biti članovi sindikata redovnih radnika, a u Republici Koreji, oni mogu kolektivno pregovarati samo sa podugovaračem³⁷. U nekim slučajevima, pojedina ograničenja mogu sprečavati radnike da formiraju sindikate. Na primjer, u Vijetnamu, radnici sa ugovorima na period kraći od šest mjeseci ne mogu se pridruživati sindikatima³⁸. Takođe, samozaposleni su često isključeni iz prava na organizovanje ili iz propisa koji štite to pravo, što ima posljedice za radnike sa prikrivenim zaposlenjima i one zavisno samozaposlene³⁹. Ove izazove potvrđuju statistički podaci, koji pokazuju da je stopa sindikalnog organizovanja niža kod radnika sa NSZ⁴⁰. Praksa prisilnog rada je ponekad skrivena korišćenjem višestranih radnih aranžmana, a može se naći kod globalnih lancaca snabdijevanja, posebno na nižim nivoima podugovaranja.⁴¹ Nadzorni organi MOR-a navode potencijalni diskriminirajući uticaj „atipičnih“ oblika zapošljavanja kao razlog za zabrinutost, u slučajevima koji se odnose na Republiku Koreju, Madagaskar i Tursku.⁴²

Implikacije za preduzeća, tržišta rada i društvo

Zbog sve veće zastupljenosti NSZ, važno je razumjeti koje su implikacije za preduzeća.

- *Mijenjanje strategija upravljanja ljudskim resursima.* Firme koje u velikoj mjeri koriste NSZ moraju da mijenjaju svoje strategije upravljanja ljudskim resursima⁴³. Rukovodstvo mora da preusmjeri svoje strategije upravljanja ljudskim resursima sa stručnog osposobljavanja i razvoja zaposlenih u organizaciji na utvrđivanje seta vještina koje firma treba da kupi na tržištima, i nabavku tih vještina pravovremeno i učinkovito⁴⁴. Ta promjena zahtijeva da organizacija ima dobre sisteme upravljanja ljudskim resursima, koji olakšavaju pravovremeno prepoznavanje potreba za pojedinim vrstama vještina ili kompetencija u organizaciji.
- *Efekte na vještine unutar firme.* Zavisnost od nabavke u odnosu na unapređenje vještina koje su firmi potrebne može da utiče na organizacije na dva načina. Prvo, može dovesti do postepenog slabljenja vještina specifičnih za firmu.⁴⁵ Preduzeća koja opisuju svoje ljudske resurse kao jedno od svojih ključnih sredstava, tada imaju sredstva koja se ne razlikuju mnogo od sredstava njihovih konkurenata, čime se umanjuje uloga ljudi kao izvora konkurentne prednosti. Druga posljedica korišćenja privremene ili posredno ugovorene radne snage je moguće ograničavanje sposobnosti firme da reaguju na promjene na tržištu. Budući da je fokus manje na osposobljavanju radi sticanja vještina, a više na zapošljavanju radi pribavljanja vještina, firme mogu biti ograničene u mjeri u kojoj se mogu mijenjati prema dostupnosti vještina na tržištu rada.

- *Kratkoročni dobici, dugoročni gubici.* NSZ mogu da imaju pogodnosti za preduzeća u pogledu uštede troškova i fleksibilnosti, posebno ako radnici obavljaju poslove koji su rutinski i strogo strukturisani. Ipak, kratkoročni dobici u pogledu uštede troškova i fleksibilnosti usljed korišćenja NSZ mogu biti prevagnuti dugoročnim gubicima u produktivnosti, izazvanim bilo nižom produktivnosti radnika sa NSZ ili negativnim efektom preliivanja na produktivnost standardno zaposlenih radnika, ili velikim transakcionim troškovima za upravljanje „spojenom“ radnom snagom (poslovi u kojima radnici u standardnim i nestandardnim aranžmanima rade rame uz rame). Ako se njima ne upravlja dobro, u spojenim radnim snagama može da dođe do sukoba i smanjenog morala.⁴⁶
- *Inovacije i produktivnost.* Nadalje, postoje dokazi da firme koje više koriste nestandardno zaposlenu radnu snagu manje ulažu u stručna osposobljavanja, kako privremenih, tako i stalnih radnika, kao i u tehnologije koje povećavaju produktivnost, i u inovacije⁴⁷. Rezultati firme, takođe, mogu da trpe zbog prekida u akumulaciji znanja specifičnih za firmu, i kako se ona prenose na novozaposlene, ako je većina radnika nestandardno zaposlena. Primjeri iz Italije i Holandije upozoravaju da firme koje imaju više fleksibilne radne snage imaju manji rast produktivnosti te radne snage⁴⁸. Slično tome, analiza korišćenja privremenih radnika u firmama u 132 države u razvoju i države u tranziciji, otkriva da su firme koje su manje produktivne upravo one koje „intenzivno“ koriste privremenu radnu snagu u svom poslovanju (definirano kao 50 ili više odsto radne snage sa ugovorima o privremenom radu). Ta preduzeća bila su sklonija korišćenju privremene radne snage u cilju uštede troškova rada, i nisu ulagala u stručno osposobljavanje te radne snage.⁴⁹
- *Segmentacija tržišta rada.* Rasprostranjeno korišćenje NSZ može da pojača segmentaciju tržišta rada, situaciju u kojoj se jedan segment tržišta rada (nestandardni radnici, ili “manje zaštićeni dio”) suočava i sa lošijim radnim uslovima i sa ranjivijim statusom zaposlenja, dok drugi segment uživa povoljnije uslove rada - čak i ako radnici u oba segmenta obavljaju iste vrste poslova. Ključno obilježje segmentiranih tržišta rada je da je prelaz iz jednog segmenta u drugi otežan. Segmentacija tržišta rada znači i da postoji nejednaka podjela rizika između standardnih i nestandardnih radnika u pogledu nezaposlenosti i sigurnosti primanja - i između nestandardnih radnika i poslodavaca u pogledu ekonomskog prilagođavanja, jer ekonomsko prilagođavanje nesrazmjerno rezultira gubitkom radnih mjesta za radnike sa NSZ. To za posljedicu ima veliku volatilitnost zapošljavanja, bez ikakve krajnje koristi za stvaranje radnih mjesta (polje 3).⁵⁰ Segmentacija tržišta rada, takođe, može da pogorša nejednakost u platama i primanjima.

Polje 3. Polje 3. Da li deregulacija korišćenja ugovora o privremenom radu povećava zaposlenost?⁵¹

Navedeni cilj deregulacije korišćenja ugovora o privremenom radu je stvaranje radnih mjesta. Ali da li su reforme koje su omogućile korišćenje privremenog zapošljavanja povećale zaposlenost? Dvije države u Evropi - Italija i Španija - pružaju uvid u to pitanje. Tokom posljednjih nekoliko decenija, obje su države uvele reforme, kojima su firmama olakšale korišćenje privremenih radnika i radnika zaposlenih posredstvom APZ (nakon čega su uslijedile reforme za ograničavanje njihovog korišćenja). Podaci prikupljeni i istraživanja sprovedena tokom 30 godina, u cilju procjene ovih reformi, pružaju dokaze o njihovim rezultatima.

Kada se sprovodila tokom perioda relativne ekonomske stabilnosti i prosperiteta, deregulacija privremenog zapošljavanja u Italiji i Španiji pomogla je povećanju zaposlenosti, posebno među mladima, ženama i migrantima, jer su poslodavci is-

koristili fleksibilno korišćenje ugovora o privremenom radu za zapošljavanje u dobrim vremenima. Međutim, nesrazmjerno privremeno zapošljavanje je dovelo do širenja takve prakse u svim sektorima privredne djelatnosti i zamijenilo stvaranje stalnih radnih mjesta.

Osim toga, dodatni problemi su nastali tokom ekonomske recesije. Kada je došlo do krize, poslodavci su odlučili da ne produžavaju ugovore o privremenom radu. Stoga, dobici u pogledu zapošljavanja, koji su ostvareni pomoću deregulacije, su bili prolazni, i doveli su do ogromnih oscilacija u nezaposlenosti – tzv. „efekat medenog mjeseca“.⁵² Nadalje, kada je privredna aktivnost nastavljena, obično je to bilo u vidu povećanog zapošljavanja na osnovu kratkoročnih ugovora o privremenom radu, u cilju održavanja troškova rada fleksibilnim, a sa posljedicama na ukupnu ekonomsku stabilnost.

Drugi problem sa deregulatornim reformama je njihova slaba reverzibilnost. Firme su se veoma brzo navikle na korišćenje privremenih ugovora u svom poslovanju, kao prve reakcije na sva prilagođavanja u poslovnom ciklusu. Stoga su kontra-reforme za ograničavanje korišćenja privremenih ugovora imale ograničen uspjeh, jer su firme ponekad nalazile alternativne načine zapošljavanja fleksibilne radne snage.

Ovi nalazi imaju važne implikacije za politike, jer je jasno da ne koriste sva preduzeća privremeno zapošljavanje na isti način, i da unutar privrednih grana postoje različite mogućnosti za organizaciju proizvodnje. Osim toga, nalazi ukazuju na to da neka preduzeća možda u prevelikoj mjeri koriste takve aranžmane.

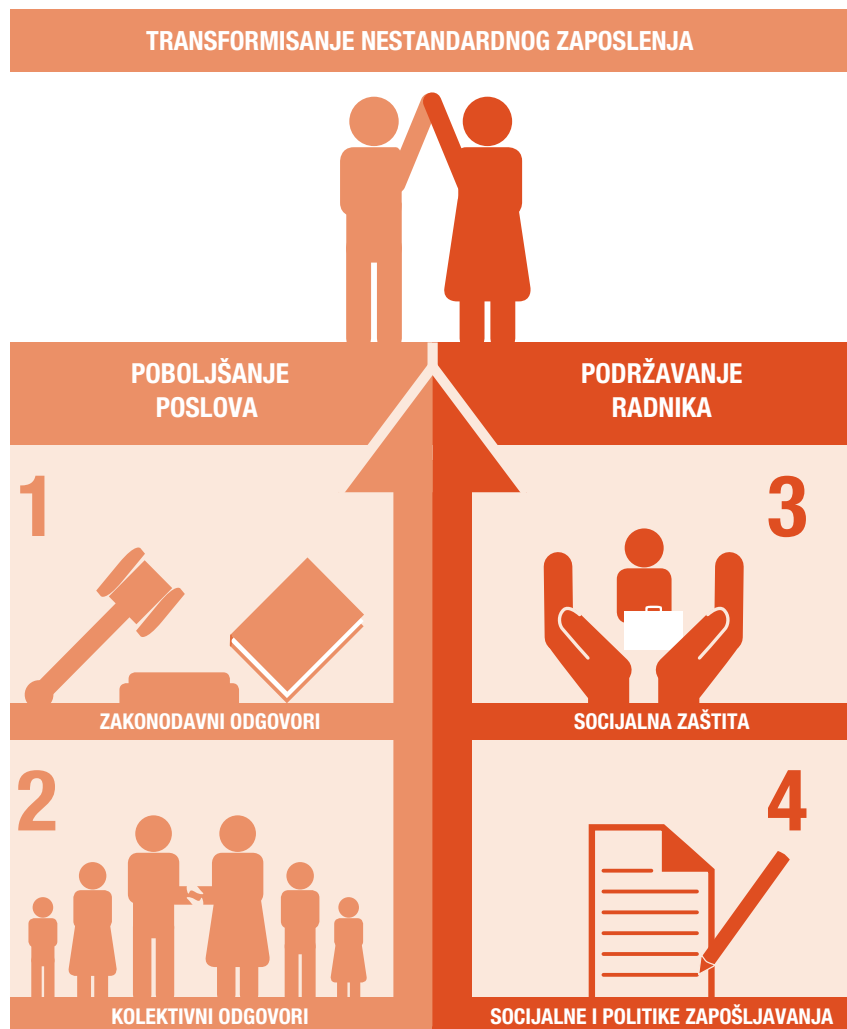
- *Društvene posljedice.* Dva ključna aspekta NSZ – nesigurnost zaposlenja i niže naknade – mogu imati posljedice na obrasce potrošnje i socijalizacije radnika. Istraživanja pokazuju da privremeno zaposleni radnici i oni koji rade po pozivu teže ostvaruju pristup kreditima i stanovima, jer banke i stanodavci obično preferiraju radnike sa stabilnim poslovima i redovnim primanjima. Tako u Francuskoj, mladi radnici češće žive odvojeno od svojih roditelja ako imaju stabilne poslove, u poređenju sa mladim radnicima sa privremenim ugovorima.⁵³ Slično važi za radnike sa NSZ u Sjedinjenim Američkim Državama.⁵⁴ Radnici sa privremenim ugovorima, koji imaju poteškoća da pređu na stalna radna mjesta, takođe, navode da moraju da odgađaju sklapanje braka i stvaranje potomstva dok ne nađu stabilno zaposlenje.

RJEŠAVANJE DEFICITA DOSTOJANSTVENIH POSLOVA U NESTANDARDNOM ZAPOŠLJAVANJU

Kao što prethodno navedeno pokazuje, svijet rada nije statičan, i predstavlja izazove koji zaslužuju odgovore u vidu politika. Mijenjanje propisa i politika, da bi se obezbijedio dostojanstven posao za sve, mora biti kontinuirani napor. Osim toga, potrebno je učiniti više na obezbjeđenju učinkovite primjene propisa. To posebno važi za sektore i zanimanja u kojima je regulatorni nadzor tradicionalno slab i gdje je mogućnost kolektivnog pregovaranja ograničena.

Nadovezujući se na smjernice iz međunarodnih standarda rada i nacionalnih praksi, ovaj izvještaj upućuje preporuke koje se odnose na četiri glavne oblasti politika: (1) popunjavanje regulatornih praznina; (2) jačanje kolektivnog pregovaranja; (3) jačanje socijalne zaštite; i (4) ekonomske i socijalne politike za upravljanje socijalnim rizicima i omogućavanje tranzicija. (vidjeti sliku 8). Ove preporuke se temelje na razumijevanju da sigurnost

Slika 8. Pобољшanje poslova i podrška radnicima



primanja proizlazi prvenstveno iz rada, i da bez „dostojanstvenih radnih mjesta“ nikada neće biti dovoljno podrške za smanjenje nesigurnosti radnika. Ipak, izvještaj prepoznaje da će se radnici na nesigurnim radnim mjestima rjeđe osjećati nesigurno, ako žive u socijalnoj državi i državi blagostanja, gdje su njihove osnovne potrebe garantovane putem socijalne zaštite i drugih socijalnih politika.⁵⁵

Zakonodavni odgovori: Popunjavanje regulatornih praznina

Analiza zakonodavnih odgovora je usmjerena na pet širokih mjera za popunjavanje postojećih regulatornih praznina u pogledu nestandardnog zapošljavanja. Cilj ovih mjera je da usklade, u mjeri u kojoj je to moguće, zaštite iz rada NSZ sa onima standardnih zaposlenja, tako da radnici u nestandardnim radnim aranžmanima dobiju bolju zaštitu, kao i da se ublaže zloupotrebe tih aranžmana od strane poslodavaca kojima se umanjuje njihova legitimna svrha.⁵⁶ Za mnoge od tih mjera postoje međunarodni radni standardi koji daju smjernice.

Jednakost tretmana. Obezbjeđivanje jednakog tretmana radnika sa NSZ je važno, ne samo da bi se izbjegla diskriminacija po osnovu radnog statusa, i zbog pravednosti, već i zbog osiguravanja da se nestandardni radni aranžmani ne koriste samo za smanjenje troškova rada, pružanjem lošijih uslova za pojedine grupe radnika. Zbog toga je obezbjeđivanje jednakog tretmana i način održavanja poštenih i jednakih uslova za poslodavce. S obzirom na preveliku zastupljenost žena, mladih i migranata u NSZ, važno je obezbijediti jednak tretman za radnike sa NSZ, jer to pomaže u borbi protiv diskriminacije na radnom mjestu i uopšte. Osim međunarodnih radnih standarda koji zabranjuju diskriminaciju na radnom mjestu, drugi standardi tiču se specifičnosti radnika sa NSZ i nalažu nediskriminaciju nestandardno zaposlenih radnika⁵⁷. Jednaki tretman radnika na određeno vrijeme, radnika zaposlenih posredstvom APZ, i radnika sa nepunim radnim vremenom, utvrđen je u direktivama EU⁵⁸, a takođe je prisutan u nacionalnim propisima, iako se njegov opseg i implementacija bitno razlikuju među državama. Tabela 1 prikazuje različite primjere prava na jednaki tretman radnika sa nepunim radnim vremenom.

Čak i kada postoji načelo jednakog tretmana, izuzeci ili pravne praznine mogu da ograniče njegov opseg i učinkovitost. Dakle, dobra praksa je da se redovno preispituju izuzeci od tog načela, kako bi se provjerilo da li su još uvijek opravdani, uključujući i praćenjem efekata takvih izuzetaka.

U nekim slučajevima, propisi ograničavaju prava i zaštitu nestandardnih radnika. Na primjer, odredbe o probnim periodima i minimalnom trajanju zaposlenja mogu da liše neke radnike, posebno one čiji rad je povremen, pristupa važnim zaštitama iz rada, čak i kada njihov odnos sa istim poslodavcem traje značajno dugo vrijeme, iako sa prekidima.⁵⁹ Propisi o povremenom radu u nekim državama u razvoju, poput Filipina, koji se tiču trajanja zaposlenja radnika čiji je rad isprekidan, daju primjere za rješavanje sličnih problema u razvijenim privredama.

Tabela 1. Načela jednakog tretmana radnika sa nepunim radnim vremenom

Odredba	Države
Opšta odredba o zabrani diskriminacije	Jermenija, Bugarska, Čile, Francuska, Mađarska (zabranjena neposredna i posredna diskriminacija), Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg (podliježe posebnim odredbama u kolektivnim ugovorima), Makedonija, Mali, Moldavija, Norveška, Rumunija, Senegal, Slovačka, Slovenija, Španija, Tunis (podliježe posebnim odredbama), Vijetnam (pravo na jednakost u mogućnostima i tretmanu)
Jednaki tretman, osim iz objektivnih razloga	Austrija, Belgija, Zelenortska Ostrva, Kipar, Estonija, Njemačka, Grčka, Mađarska, Island, Irska, Malta, Mozambik, Holandija, Portugalija (objektivni razlozi se određuju kolektivnim ugovorom), Švedska, Turska (zabrana različitog tretmana isključivo zato što je radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme, osim ako ne postoji opravdana svrha), Velika Britanija
Proporcionalne novčane naknade	Argentina, Austrija, Brazil, Zelenortska Ostrva, Kipar, Ekvador, Francuska, Njemačka, Grčka, Island, Iran, Irska, Italija, Republika Koreja, Litvanija, Luksemburg, Mali, Malta, Mauricijus (sa povećanjem od najmanje 5 odsto), Mozambik, Portugalija, Rumunija, Ruska Federacija, Senegal, Sejšeli, Slovačka, Španija, Tunis, Turska, Bolivarska Republika Venecuela

Minimalan broj sati i druge mjere zaštite za radnike sa nepunim radnim vremenom, radnike po pozivu i povremene radnike. Radnici sa nepunim radnim vremenom ponekad rade veoma mali broj sati i zbog toga mogu da imaju niska primanja, pogotovo ako ne uživaju isti tretman kao radnici sa punim radnim vremenom u smislu naknada. Kada se radnici po pozivu i povremeni radnici pozivaju na rad po slobodi poslodavca i nije im garantovan minimalan broj sati ili minimalna naknada, trpe sigurnost njihovih primanja i ravnoteža između poslovnog i privatnog života. Ovi problemi su pogoršani, ako su radnici u strahu da im možda neće biti ponuđeno više posla ukoliko odbiju poziv da rade određenu smjenu ili zadatak, ili ako su pozvani i jave se na posao, ali je njihova smjena otkazana u zadnji čas.

Zbog toga su mjere kojima se radnicima obezbjeđuje minimalan broj garantovanih sati i daje riječ u kreiranju rasporeda njihovog radnog vremena, uključujući i ograničavanjem promjenjivosti radnog vremena, važni instrumenti zaštite. Samo nekoliko zemalja, međutim, utvrdilo je minimalan broj radnih sati za zaposlene sa nepunim radnim vremenom, kako bi im osigurali minimalna primanja. U ranim 2010-im, francuski zakon je izmijenjen da osigura, uz određene izuzetke, da radnici sa nepunim radnim vremenom imaju najmanje 24 radna sata nedjeljno. U Njemačkoj, Gani, Holandiji, Papui Novoj Gvineji i Sjedinjenim Američkim Državama (samo područje Kolumbije i osam država), propisima se zahtijeva od poslodavaca da plate svojim radnicima minimalan broj radnih sati, kada se jave na posao u zakazanu smjenu ili su pozvani na posao, čak i ako je taj posao otkazan ili je kraće trajao.

Rješavanje problema pogrešne klasifikacije zaposlenja. U velikoj većini pravnih sistema širom svijeta postoji „binarna podjela“ između zaposlenja i samozaposlenja, a kao osnov za zakonsko uređenje rada uzima se „zaposlenje“. ⁶⁰ To čini definiciju zaposlenja, i klasifikaciju odnosa po osnovu rada kao „radnog odnosa“, ključnima za obezbjeđenje zaštite iz rada.

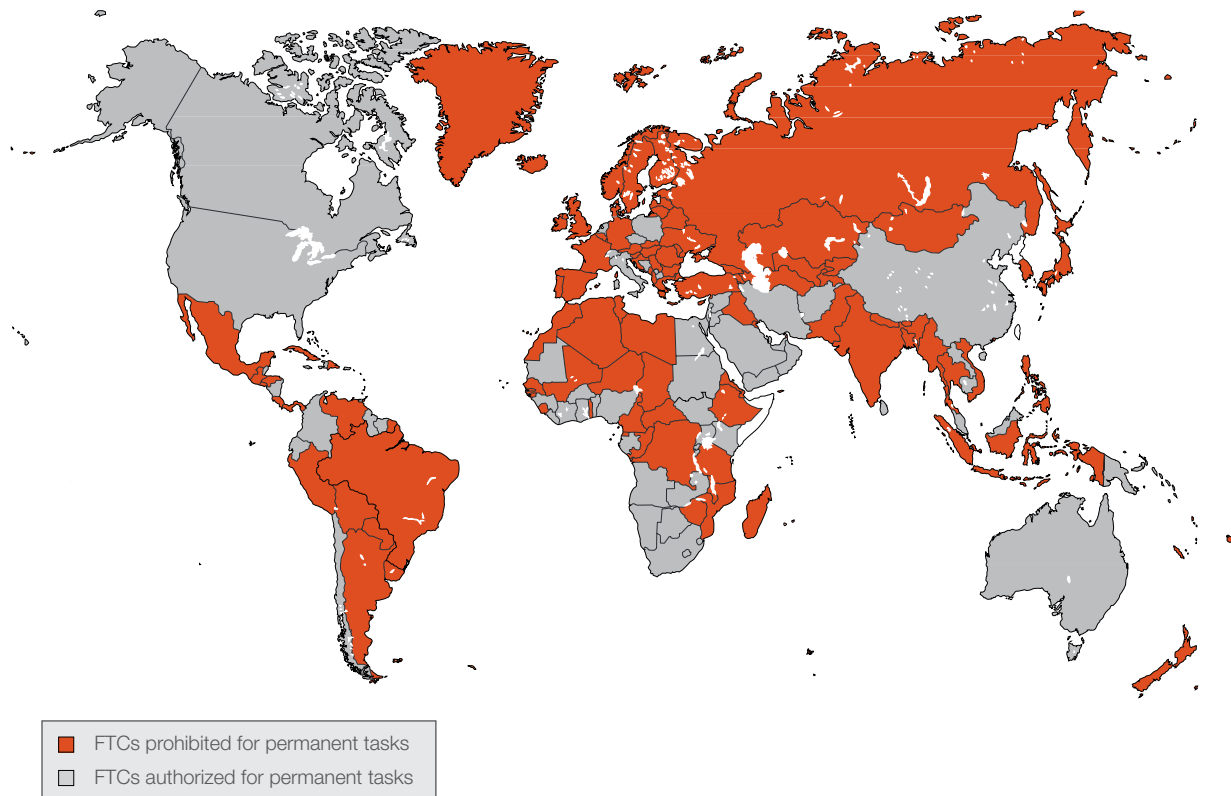
Preporuka MOR-a o radnom odnosu (br. 198), iz 2006. godine, daje smjernice o tome kako da se reguliše opseg radnog odnosa i spriječi zaobilazanje radnih i prava na socijalno osiguranje, koja taj odnos podrazumijeva. ⁶¹ Ta preporuka sadrži dalekosežan niz načela, koja mogu dati smjernice državama prilikom osmišljavanja politika za rješavanje problema pogrešne klasifikacije zaposlenja, uključujući:

- (a) Utvrđivanje načela „prvenstva činjenica“, prema kojem utvrđivanje postojanja nekog radnog odnosa treba da bude vođeno činjenicama koje se tiču stvarnog obavljanja posla, a ne na osnovu toga kako strane opisuju taj odnos. Mnogi pravni sistemi u svijetu obezbjeđuju to načelo, bilo zakonom ili putem sudske prakse. Ono se može naći u građanskim i običajnim pravnim sistemima, i može biti izričito navedeno u zakonima (npr. Argentina, Meksiko, Panama, Poljska), čak i na nivou ustava (npr. Kolumbija, Bolivarska Republika Venecuela), a u nekim slučajevima kao opšte načelo ugovornog prava (npr. Bugarska, Italija), ili utvrđeno od strane sudova (npr. Irska). ⁶²
- (b) Omogućavanjem širokog spektra instrumenata za utvrđivanje postojanja nekog radnog odnosa. Multifaktorski pristup imaju sljedeće države sa običajnim pravnim sistemom: Australija, Indija, Velika Britanija i SAD. Slične pristupe slijede i neke države sa građanskim pravnim sistemom, uključujući Francusku i Grčku. ⁶³

- (c) Predviđanjem pravne pretpostavke da radni odnos postoji kada je prisutan jedan ili više relevantnih indikatora. Takav pravni instrument je prisutan u različitim pravnim sistemima širom svijeta, i može imati oblik široke pretpostavke pod kojom se pretpostavlja da su odnosi po osnovu rada – radni odnosi (npr. Kolumbija, Dominikanska Republika, Holandija, Panama, Bolivarska Republika Venecuela). Alternativno, zakonom se mogu utvrditi neki indikatori, koji mogu podstaknuti pretpostavku ili promjenu klasifikacije u okviru radnog odnosa (npr. Malta, Južnoafrička Republika, Ujedinjena Republika Tanzanija).
- (d) Utvrđivanje, nakon prethodnog savjetovanja sa najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, da se radnici sa određenim karakteristikama, u cjelini ili u pojedinom sektoru, moraju smatrati ili zaposlenima ili samozaposlenima. To je urađeno u Francuskoj, na primjer, u odnosu na profesionalne novinare, određene umjetnike, modne manekene i trgovačke predstavnike.

Ograničavanje korišćenja NSZ. Osim poboljšanja uslova za radnike u nestandardnim aranžmanima, postoje i situacije u kojima je potrebno ograničiti korišćenje nestandardnog zapošljavanja. Ograničavanjem njegovog korišćenja, poslodavci i radnici mogu da sklapanju nestandardne aranžmane radi benefita fleksibilnosti koja je karakteristična za te oblike rada, i izbjeći pritom da nestandardna zaposlenja nepotrebno zamijene standardna. U drugim slučajevima, ograničenje može biti usmjereno na sprečavanje zloupotreba, ili ublažavanje određenih rizika povezanih sa korišćenjem NSZ, na primjer, ograničavanjem njegovog korišćenja u nekim sektorima ili zanimanjima, ili u toku privrednih sporova. Postojeći međunarodni standardi rada, kao i nacionalne prakse, pružaju primjere ograničenja:

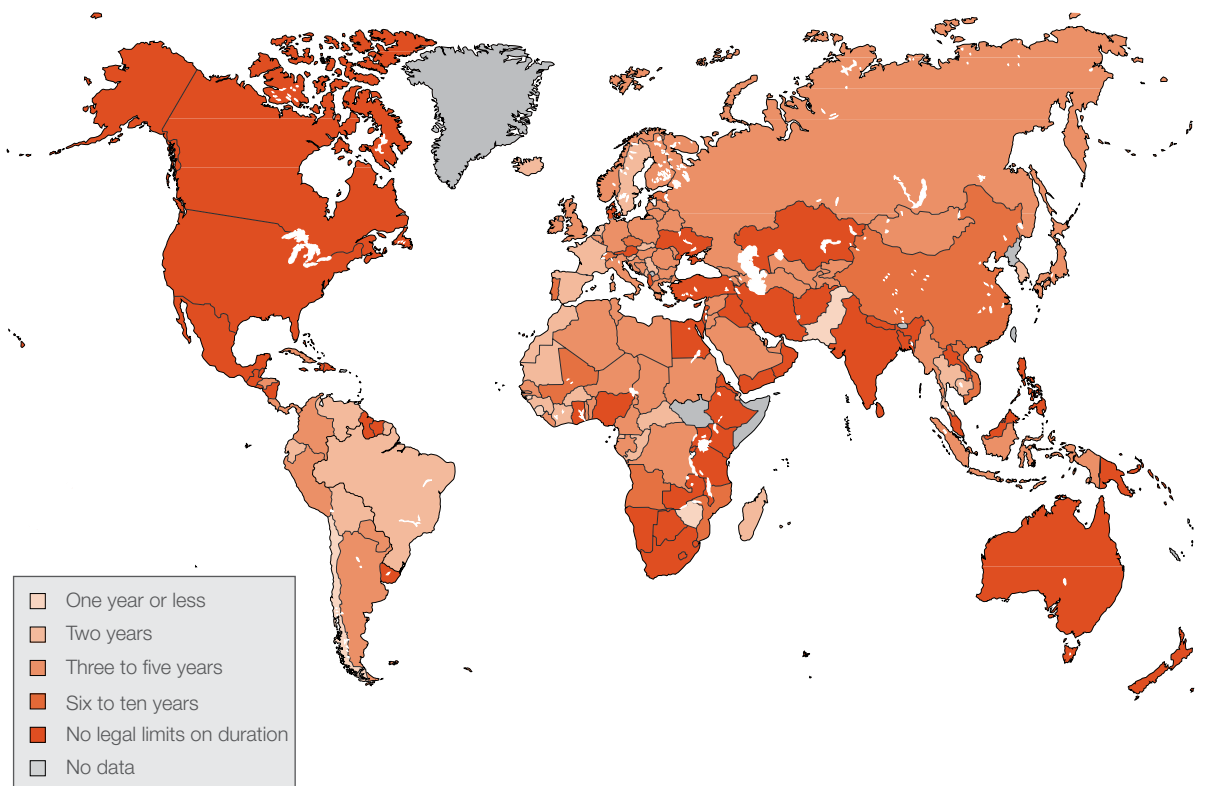
- ▶ *Zabrana korišćenja rada na određeno vrijeme za stalne potrebe preduzeća.* Više od polovine država, za koje su podaci dostupni, ograničavaju korišćenje rada na određeno vrijeme na poslove privremenog karaktera, što sugerise i MOR-ova Preporuka o prekidu zaposlenja, iz 1982. (br. 166). Slika 9 je karta, koja prikazuje zabrane korišćenja ugovora na određeno vrijeme za stalne poslove u nacionalnim zakonima. Ova mjera se pokazala učinkovitom za smanjenje korišćenja ugovora na određeno vrijeme.⁶⁴
- ▶ *Ograničenje korišćenja radne snage posredstvom APZ.* Korišćenje radne snage angažovane posredstvom APZ se može zabraniti ili ograničiti nacionalnim propisima iz nekoliko razloga. Na primjer, ono može biti dozvoljeno samo u slučaju kada postoje cilj ili privremeni razlog. Veoma često ograničenje se odnosi na zabranu njegovog korišćenja radi zamjene radnika koji su u štrajku, kao što je navedeno u Preporuci MOR-a o privatnim agencijama za zapošljavanje, iz 1997. (br. 188). Mnogi nacionalni zakoni propisuju ovo ograničenje, bilo zakonskim mjerama (npr. Argentina, Bugarska, Čile, Mađarska, Izrael, Litvanija, Maroko, Namibija, Novi Zeland, Poljska, Rumunija, Španija), ili putem kolektivnog pregovaranja (npr. Danska, Norveška, Švedska). Svjetska konfederacija rada propisuje sličnu odredbu u svom kodeksu ponašanja. Nekoliko država ograničava ili zabranjuje korišćenje radne snage angažovane posredstvom APZ u određenim sektorima i za opasne poslove. Nacionalni propisi, takođe, zabranjuju pribjegavanje ovom obliku rada odmah nakon otkaza iz poslovnih razloga ili kolektivnih otkaza.
- ▶ *Ograničavanje produženja ili ukupnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, povremenog rada, i rada postredstvom APZ.* Mnogi pravni sistemi imaju mjere kojima se osigurava samo privremeno korišćenje rada na određeno vrijeme, povremenog

Slika 9. Zakonske zabrane korišćenja ugovora na određeno vrijeme za obavljanje stalnih poslova⁶⁵

rada ili rada posredstvom APZ. Obično je propisano maksimalno ukupno trajanje za ove oblike rada, ili ograničen broj ili produženje uzastopnih ugovora ili zadataka. Uporedna analiza pokazuje, na primjer, da oko polovine od 193 države, za koje su podaci dostupni, ograničava maksimalno kumulativno trajanje privremenih ugovora na period od dvije do pet godina. (vidi sliku 10).

- ▶ *Ograničavanje ili zabrana korišćenja ugovora o radu po pozivu.* Rad po pozivu, a posebno ugovori bez naznake radnih sati, u posljednje vrijeme su na meti oštre kritike u velikom broju država. Neke zakonske izmjene uslijedile su kao odgovor na apele za boljom zaštitom radnika, kao u Novom Zelandu, gdje je, u 2016. godini, zabranjeno sklapanje ugovora bez naznake radnih sati, kojima se od radnika zahtijeva da budu na raspolaganju njihovom poslodavcu.
- ▶ *Ograničavanje procenta radnika u NSZ.* U nekim državama, kao što su Kina, Italija i Norveška, uvedena su ograničenja u pogledu udjela radnika sa nestandardnim aranžmanima u ukupnoj radnoj snazi preduzeća, kako bi se izbjegla njihova zloupotreba.
- ▶ *Ograničavanje NSZ na sporedne djelatnosti.* To je jedan od najčešćih kriterijuma koji se koristi u nacionalnim propisima prilikom definisanja povremenog rada. Neke države, poput Ekvadora i Indonezije, takođe, ograničavaju ili zabranjuju pribjegavanje podugovaranju radne snage za obavljanje osnovnih poslovnih aktivnosti.

Slika 10. Maksimalno zakonski dozvoljeno kumulativno trajanje ugovora na određeno vrijeme, uključujući produženja



Izvor: Prikupili autori.

Podjela obaveza i odgovornosti u višestranim ugovornim aranžmanima. Višeslojna struktura ovih radnih aranžmana može da oteža radnicima učinkovito ostvarivanje njihovih prava, kao i da uzrokuje poteškoće za radnike u identifikovanju subjekata odgovornih za osiguravanje da su njihovi uslovi rada u skladu sa zakonom. Štaviše, oni se suočavaju sa dodatnim rizikom da ne budu u mogućnosti da preduzmu mjere protiv subjekata koji pravno gledano nisu njihovi poslodavci.⁶⁶

Važan pravni lijek je utvrđivanje zajedničke odgovornosti u višestranim ugovornim aranžmanima, jer to glavne firme podstiče da biraju pouzdane partnere prilikom ulaska u takve aranžmane. Zajednička odgovornost između firme korisnice i agencije postoji, na primjer, u Argentini, Francuskoj, Indiji, Italiji, Holandiji, Namibiji, Ontariju (Kanada) i Južnoj Africi.⁶⁷ Nadalje, zajednička odgovornost je ključna za bezbjednost i zdravlje na radu, budući da kada radnici u tim aranžmanima rade u prostorijama glavne firme njihov neposredni poslodavac ne može da kontroliše to radno mjesto, pa tako ne može biti u mogućnosti da obezbijedi zaštitu i bezbjednost na radu, i poštovanje relevantnih obaveza.

Jačanje kolektivnog pregovaranja

Drugi set mjera se odnosi na drugačije regulatorno sredstvo: kolektivno pregovaranje. Kolektivni ugovori mogu da se utvrde tako da uzimaju u obzir posebne okolnosti sektora ili preduzeća, i zbog toga su pogodni za rješavanje deficita dostojanstvenog posla u ne-

standardnom zapošljavanju. Ono se može koristiti za afirmisanje zakonskih odredbi čiji je cilj smanjenje nesigurnosti, ali su potrebni naponi za izgradnju kapaciteta sindikata da to rade, uključujući i kroz organizaciju i zastupanje radnika u nestandardnim radnim aranžmanima. U državama u kojima kolektivno pregovaranje obuhvata sve radnike u nekom sektoru ili zanimanju, kolektivno pregovaranje može da bude učinkovit način za zaštitu nestandardno zaposlenih radnika, i tako umanjiti razlike u tretmanu među radnicima u različitim radnim aranžmanima. U Švajcarskoj i Holandiji, kolektivni ugovori su prošireni da obuhvate radnike u brojnim sektorima, uključujući čišćenje, bezbjedonosne službe, odlaganje otpada i kućnu njegu. Ovo je moćan alat politike, budući da ovi sektori imaju veliki udio radnika migranata i radnika zaposlenih posredstvom APZ sa visokim nivoom mobilnosti, zbog čega su nivoi sindikalnog udruživanja niski.⁶⁸ Osim toga, savezništva između sindikata i drugih organizacija mogu biti korisna i za razvoj djelotvornih kolektivnih rješenja za pitanja od interesa za nestandardne i standardne radnike podjednako.

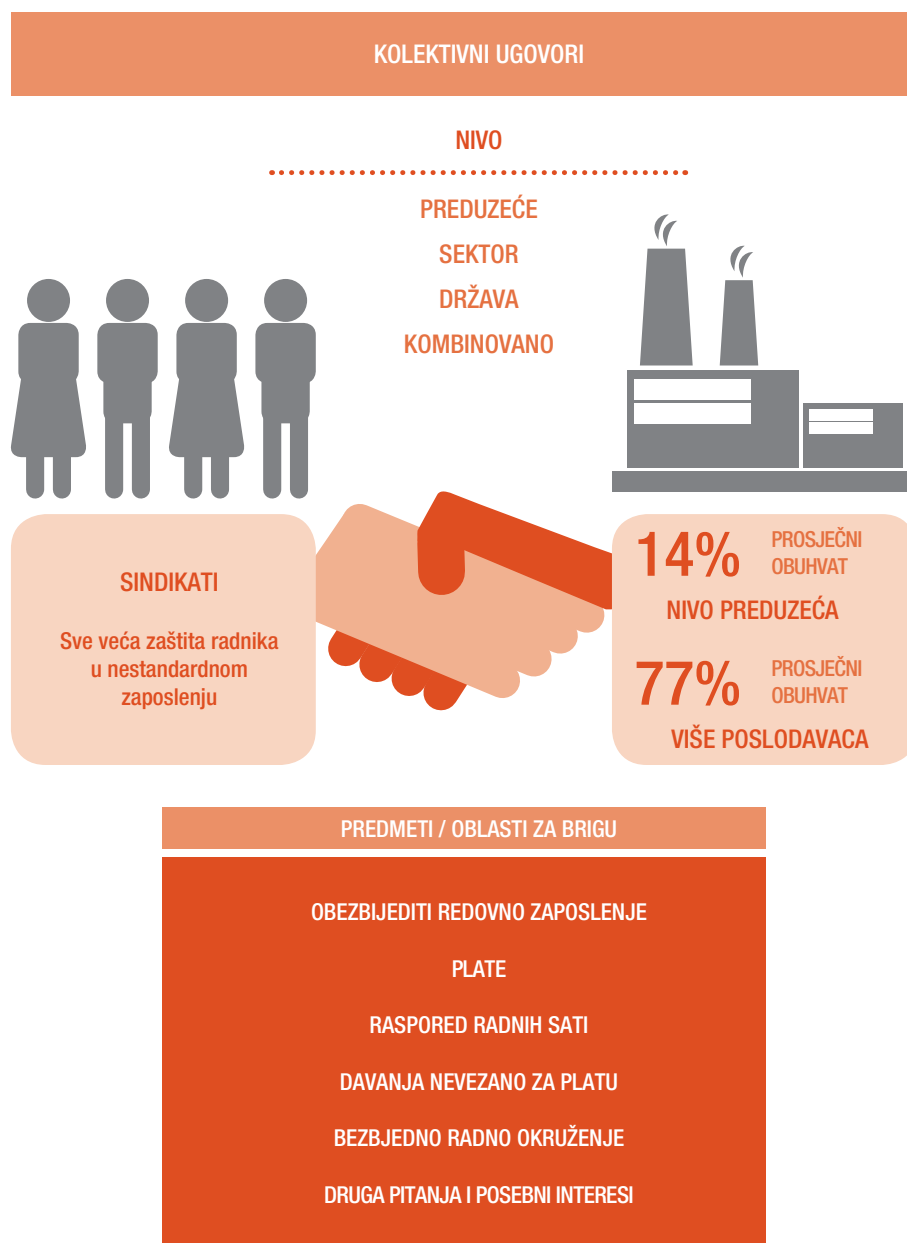
Ipak, za početak, potrebno je obezbijediti da zakonodavni okvir štiti i promoviše slobodu udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje svih radnika. Uspostavljanje zakonodavnog okvira, koji zaista omogućava radničkim organizacijama da djeluju slobodno i biraju nivo struktuiranja, kao i uklanjaju prepreke za priključivanje svih radnika, je preduslov za razvoj sindikalnih strategija i akcija za podršku nestandardnih radnika. Mjera koja podržava ovaj cilj je proširivanje prava na kolektivno pregovaranje van opsega radnog odnosa. Primjeri država koje eksplicitno utvrđuju ovo pravo zavisno samozaposlenim radnicima su Kanada, Njemačka i Španija. Veoma je bitno da se uklone praktične prepreke za sindikalno udruživanje, kao što su strah od odmazde, koji imaju neki nestandardni radnici u pogledu pridruživanja sindikatu. Ta pravna praznina može biti popunjena pružanjem zaštite od diskriminatornog otkaza do neproduženja ugovora na određeno vrijeme, kao što je urađeno u Francuskoj.

Primjeri su brojni kolektivni ugovori, ispregovarani sa socijalnim partnerima, kojima se poboljšavaju uslovi rada nestandardnih radnika.⁶⁹ Ključna pitanja su: osiguravanje redovnog zaposlenja; obezbjeđenje jednakih plata za rad jednake vrijednosti; raspored radnih sati, uključujući i garantovanje minimuma radnih sati za radnike koji rade po pozivu; pružanje bezbjedne radne okoline; obezbjeđenje zaštite majčinstva; kao i rješavanje posebnih interesa i potreba nestandardnih radnika (slika 11).⁷⁰ Budući da su ti ugovori rezultat pregovora od strane socijalnih partnera, izglednije je da će biti sprovedeni, i zato što sindikati imaju važnu ulogu u primjeni.

Jačanje socijalne zaštite

Radnici sa NSZ mogu da ne budu osigurani ili da nemaju adekvatno osiguranje po postojećem sistemu socijalnog osiguranja. Neke kategorije radnika ne mogu biti osigurane po osnovu zakona, na primjer, ako je dužina njihovog zaposlenja kraća od određenog minimalnog trajanja (neki privremeni radnici, a posebno povremeni radnici, neki radnici zaposleni posredstvom APZ), ili ako rade manje od određenog broja sati nedjeljno (neki radnici sa nepunim radnim vremenom, neki radnici zaposleni posredstvom APZ). Nadalje, radnici sa NSZ mogu da budu obuhvaćeni zakonom, ali da, pak, ne zadovoljavaju kriterijume za određena davanja, zbog kratkog zaposlenja ili kratkih perioda doprinosa, koji mogu ograničiti pristup takvim pravima. Radnici sa NSZ mogu, takođe, primati mala davanja, zbog

Slika 11. Nivoi kolektivnog pregovaranja i nestandardno zaposlenje



svojih malih plata i doprinosa, koji ne omogućavaju adekvatni nivo pomoći, osim ako nisu uspostavljeni mehanizmi koji im obezbjeđuju makar minimalni nivo zaštite. Do izuzimanja od osiguranja dolazi i kada su radnici u prikrivenom zaposlenju.

Potrebno je ojačati sisteme socijalne zaštite, kako bi se omogućilo da svi radnici imaju odgovarajuće socijalno osiguranje. U nekim slučajevima, to može zahtijevati prilagođavanje postojećih sistema socijalnog osiguranja, na primjer, ukidanjem ili snižavanjem pragova za minimalne sate, zarade ili trajanje zaposlenja, tako da radnici sa NSZ nisu izuzeti iz osiguranja. Konvencija MOR-a o radu sa nepunim radnim vremenom, iz 1994.

(br. 175), propisuje da pragovi za minimalan broj radnih sati ili zarade moraju da budu dovoljno niski, da bi se izbjeglo izuzimanje „nepotrebno velikog procenta radnika sa nepunim radnim vremenom“. Nadalje, ti sistemi moraju da budu fleksibilniji u odnosu na doprinose koji se traže za ispunjavanje uslova za davanje, dozvoljavanjem prekida u doprinosima, i poboljšavanjem prenosivosti davanja između različitih sistema socijalnog osiguranja i statusa zaposlenja.

Socijalna zaštita za radnike sa NSZ u velikoj mjeri zavisi od pravila utvrđenih u nacionalnom zakonodavstvu, i njihove učinkovite primjene i sprovođenja. To znači da postoji generalno dosta mogućnosti za izmjenu zakona da se obezbijedi osiguranje što većeg broja radnika. U nekim slučajevima, to može podrazumjevati izmjene zakonskih okvira i racionalizaciju administrativnih procedura, uključujući i kroz pojednostavljenje i olakšavanje elektronskog pristupa registraciji, konsultacijama i mehanizmima plaćanja doprinosa (tabela 2).

Ove izmjene sistema socijalnog osiguranja je potrebno nadopuniti garantovanjem univerzalnog osnovnog nivoa osiguranja ili minimuma socijalne zaštite, u skladu sa Preporukom o socijalnoj zaštiti iz 2012. (br. 202). Na primjer, neke države obezbjeđuju univerzalnu penziju za sva starija lica, koja im garantuje osnovni nivo sigurnosti primanja, sa državnim penzijama koje nadopunjuju ovu univerzalnu penziju. To može biti korisno za mnoge ne-standardne radnike, čija je povezanost sa tržištem rada bila isprekidana, a posebno za žene.

Politike zapošljavanja i socijalne politike za upravljanje rizicima i omogućavanje tranzicija

Četvrti set preporuka odnosi se na politike zapošljavanja i socijalne politike, koje mogu pomoći radnicima da upravljaju rizicima i bolje se prilagođavaju tranzicijama tokom svog radnog vijeka. Osim nezaposlenosti, radnici se suočavaju sa drugim rizicima od gubitka prihoda, zbog promjena u pojedinačnim mogućnostima za zaradu, a koje su povezane sa porodičnim obavezama ili gubljenjem vještina. Stoga, postoji potreba za razvojem politika koje bi ublažile te rizike i olakšale tranzicije radnika na tržištu rada tokom cijelog radnog vijeka.

Počevši sa šireg nivoa politika, potrebno je uvesti makroekonomske politike koje neposredno podržavaju puno, produktivno i slobodno odabrano zaposlenje, u skladu sa Konvencijom o politici zapošljavanja, iz 1964. (br. 122), uključujući kroz razvoj programa zapošljavanja u javnim službama, po potrebi. Osim toga, programi socijalnog osiguranja mogu biti redizajnirani da obuhvataju širi spektar nepredviđenih okolnosti, osim rizika od nezaposlenosti – rekonfigurirajući tako osiguranje za slučaj nezaposlenosti kao „osiguranje za zaposlenost“. To može biti korisno i kao pomoć preduzećima za vrijeme ekonomskih kriza, da uvode programe podjele poslova, i tako izbjegnju otpuštanja. Nadalje, opsežnije „osiguranje za zaposlenost“, takođe, može omogućiti radnicima da imaju slobodne dane za ispunjavanje porodičnih obaveza i stručno osposobljavanje. Kada je osposobljavanje u pitanju, rekonfigurirani sistem „osiguranja za zaposlenost“, ili drugi mehanizmi, kao što su individualni programi osposobljavanja, takođe, pomažu radnicima sa najvećom potrebom za stalnim obrazovanjem, koji često nemaju sredstva za finansiranje odsustva i samostalno osposobljavanje, kao i radnicima u malim i srednjim preduzećima, koji će rjeđe biti u prilici da učestvuju u osposobljavanjima koje organizuje i finansira poslodavac.⁷¹

Tabela 2. Proširenje opsega pokrivaća iz socijalnog osiguranja: opcije politika

	Osiguranje i izuzeća	Šta se može uraditi da se obezbijedi učinkovito osiguranje za ove grupe?
Zaposlenje sa nepunim radnim vremenom	<p>Osigurani ako ispunjavaju uslove u pogledu pragova za minimalan broj radnih sati/ dana ili zarade.</p> <p>U slučaju više poslodavaca, mogu važiti posebni propisi.</p> <p>Sporedni rad sa nepunim radnim vremenom je često izuzet ili obuhvaćen posebnim propisima.</p>	<p>Ukinuti ili sniziti važeće pragove.</p> <p>Omogućiti praktična rješenja za radnike sa više poslodavaca, i one koji kombinuju zavisan rad sa nepunim radnim vremenom i samozaposlenje.</p>
Privremeno zaposlenje	<p>Osigurani ako ispunjavaju uslove u pogledu pragova za minimalno trajanje zaposlenja.</p> <p>Povremeni radnici su često izuzeti.</p>	<p>Ukinuti ili sniziti pragove za minimalno trajanje zaposlenja.</p> <p>Omogućiti više fleksibilnosti u odnosu na broj doprinosa potrebnih da bi ostvarili pravo na davanja; omogućiti isprekidane periode doprinosa (npr. x broj doprinosa tokom y mjeseci).</p> <p>Poboljšati prenosivost prava između različitih sistema socijalnog osiguranja, da bi se olakšala mobilnost između poslova.</p> <p>Pojednostaviti administrativne procedure za plaćanja registracije i doprinosa.</p>
Zaposlenje posredstvom APZ	<p>Osigurani preko agencije za zapošljavanje (važe pragovi u odnosu na trajanje zaposlenja i radno vrijeme).</p>	<p>Obezbijediti poštovanje propisa; uvesti zajedničku odgovornost.</p> <p>Mjere preduzete u cilju olakšavanja osiguranja privremenih i radnika sa nepunim radnim vremenom, bile bi od koristi i radnicima zaposlenim posredstvom APZ.</p>
Prikriveno zaposlenje i zavisno samozaposlenje	<p>Osigurani, ako su osigurani samozaposleni radnici, ili ako su preduzete konkretne mjere da se spriječi pogrešna klasifikacija i obezbijedi odgovarajuća zaštita.</p>	<p>Spriječiti pogrešnu klasifikaciju radnika i obezbijediti odgovarajuću zaštitu za one zavisno samozaposlene.</p> <p>Pojednostaviti administrativne procedure za plaćanja registracije i doprinosa.</p> <p>Prilagoditi mehanizame socijalne zaštite potrebama i okolnostima samozaposlenih radnika.</p>
<p>Dopuniti ove mjere uvođenjem minimalne socijalne zaštite, koja obezbjeđuje univerzalni minimalni nivo zaštite.</p>		

Polje 4. Holandija: Kvalitetno zaposlenje sa nepunim radnim vremenom⁷²

U Holandiji – „prvoj privredi u svijetu sa nepunim radnim vremenom“⁷³ – skoro polovina zaposlenih radi nepuno radno vrijeme. U 2014. godini, to je bio slučaj kod 65 odsto žena i 28 odsto muškaraca. Rad sa nepunim radnim vremenom nije ograničen samo na sporedna radna mjesta, već je zastupljen u gotovo svim zanimanjima. Većina zaposlenih sa nepunim radnim vremenom imaju ugovore o radu na neodređeno vrijeme, a prosječna razlika u platama između zaposlenih sa punim radnim vremenom i onih sa nepunim radnim vremenom je zanemariva ili je nema. Nekoliko istraživanja je pokazalo da žene u Holandiji, ne samo da su zadovoljne sa poslom sa nepunim radnim vremenom, već ga preferiraju u odnosu na puno radno vrijeme, i u nekim slučajevima žele da rade manje sati. Kako je Holandija došla do ovog modela?

Holandija je postala privreda sa nepunim radnim vremenom postepeno ali sigurno, tokom proteklih 50 godina, podstaknuta sve većim učešćem žena na tržištu rada, i korišćenjem nepunog radnog vremena od strane poslodavaca kao alternativnog odgovora na sindikalne zahtjeve za kolektivnim smanjenjem radnog vremena, i da bi popunila prazninu između manje radnih sati i dužeg vremena poslovanja potrebnog da se odgovori na povećanu potražnju. U sporazumu iz Vasenara, sklopljenom 1982. godine, sindikati su se dogovorili da umjere njihove zahtjeve u pogledu plata, u zamjenu za politike za suzbijanje nezaposlenosti, uključujući i razvoj rada sa nepunim radnim vremenom.

Mjere, koje su uvedene da bi se podržalo kvalitetno zapošljavanje na nepuno radno vrijeme, su obuhvatile proširenje rada sa nepunim radnim vremenom na više nivoa profesionalne i organizacione hijerarhije, i, što je najvažnije, sprovođenje načela jednakog tretmana za radnike sa nepunim radnim vremenom – godinu prije usvajanja Direktive EU o radu sa nepunim radnim vremenom. U 2000. godini, Zakon o izmjeni radnih sati, koji je usvojen u okviru programa politike o „radu i socijalnoj brizi“, omogućio je radnicima da traže, pod određenim okolnostima, smanjenje (ili povećanje) broja radnih sati, dok poslodavci takve zahtjeve mogu odbiti samo na osnovu specifičnih sukobljenih poslovnih interesa.⁷⁴

Tržišta rada moraju biti projektovana tako da omogućavaju radnicima da ispunjavaju svoje porodične obaveze, u skladu sa zahtjevima Konvencije MOR o radnicima sa porodičnim obavezama, iz 1981. (br. 156), koja prepoznaje da su „problemi radnika sa porodičnim obavezama aspekti širih pitanja koja se odnose na porodicu i društvo i o kojima treba voditi računa u nacionalnim politikama“. Politike za podsticanje odsustva radi roditeljske i druge brige, kao i propisi kojima se olakšava prelaz sa rada sa punim radnim vremenom na rad sa nepunim radnim vremenom, i obratno, pomažu radnicima - i muškaracima i ženama - da ispunjavaju svoje porodične obaveze. U nekim državama, kao što su Bugarska, Zelenortska Ostrva, Njemačka, Island, Portugalija i Rumunija, radno zakonodavstvo izričito propisuje da poslodavci moraju da učine dostupnim rad sa nepunim radnim vremenom, ili makar olakšaju pristup radu sa nepunim radnim vremenom na svim nivoima preduzeća, uključujući za zaposlene na višim položajima.⁷⁵ Time se podstiče razvoj kvalitetnih radnih mjesta sa nepunim radnim vremenom (polje 4). Osim za ovim politikama o radnom mjestu, postoji i veća potreba za javnim ulaganjem u oblasti njege, uključujući razvoj infrastrukture javne brige za djecu do šest godina starosti, cjelodnevni boravak u školi za one školske starosne dobi, i objekte za brigu o starima.

Iako je fokus ovog izvještaja, a time i ovih preporuka politika, na NSZ, neke od preporuka politika se odnose na cjelokupnu strukturu institucija na tržištu rada, koje su važne za sve radnike. Ovakve politike su neophodne da bi se osiguralo da su svi oblici rada dostojanstveni, jer nema ugovornog oblika koji je imun na stalne transformacije u svijetu rada.

Tabela 3. Politike za rješavanje deficita dostojanstvenih poslova u nestandardnom zapošljavanju

Politike
Popunjavanje regulatornih praznina u propisima
Obezbijediti jednaki tretman
Obezbijediti minimalan broj radnih sati i druge mjere zaštite za radnike sa nepunim radnim vremenom, i one koji rade po pozivu
Riješiti pogrešnu klasifikaciju zaposlenja
Ograničiti korišćenje nestandardnog zapošljavanja
Podijeliti obaveze i odgovornosti u višestranim ugovornim aranžmanima
Obezbijediti da svi radnici imaju pristup slobodi udruživanja i pravu na kolektivno pregovaranje
Jačanje kolektivnog pregovaranja
Izgraditi kapacitete sindikata da organizuju radnike sa nestandardnim zaposlenjima i obezbijede njihovo učinkovito zastupanje u kolektivnom pregovaranju
Promovisati inkluzivne oblike kolektivnog pregovaranja i izgraditi pogodan zakonodavni okvir za kolektivno pregovaranje
Koristiti kolektivno pregovaranje za razvoj regulatornih mjere za nestandardno zapošljavanje
Unaprijediti druge kolektivne napore i izgraditi saveze između sindikata i drugih organizacija, u cilju razvoja djelotvornih kolektivnih odgovora na probleme nestandardnog zapošljavanja
Jačanje socijalne zaštite
Ukinuti ili sniziti pragove u pogledu radnih sati, zarada ili minimalnog trajanja zaposlenja
Omogućiti više fleksibilnosti u pogledu doprinosa potrebnih za ispunjavanje uslova za davanja, i prekida u periodima doprinosa
Poboljšati prenosivost prava između različitih sistema socijalnog osiguranja i statusa zaposlenosti
Pojednostaviti administrativne procedure za plaćanja registracije i doprinosa
Spriječiti pogrešne klasifikacije radnika, koje za cilj imaju izbjegavanje socijalne zaštite, i obezbijediti adekvatno osiguranje za samozaposlene
Nadopuniti programe socijalnog osiguranja sa programima kojima se može obezbijediti osnovni nivo osiguranja za sve
Uvođenje politika zapošljavanja i socijalnih politika za upravljanje socijalnim rizicima i omogućavanje tranzicija
Donijeti politike za podsticanje stvaranja novih radnih mjesta i smanjenje gubitka radnih mjesta, kroz makroekonomske politike koje će podržavati stalna zaposlenja, programe za zapošljavanje u javnom sektoru, i inicijative za podjelu posla
Redizajnirati osiguranje za slučaj nezaposlenosti kao „osiguranje za zaposlenost“, u cilju podrške razvoja vještina i karijera
Donijeti politike za olakšavanje odsustva radi roditeljske i brige o starima, i obezbijediti javne ustanove za njegu

Danas, žene čine važan udio u radnom stanovništvu, globalni lanci snabdijevanja povezuju privredne grane i radnike širom svijeta, nove tehnologije su promijenile radno okruženje, a nova zanimanja su se pojavila, koja se nisu mogla ni zamisliti decenijama ranije. Godine koje dolaze će bez sumnje donijeti nove promjene. Ipak, zavisnost o radu kao izvoru prihoda, i uticaj rada na ukupnu dobrobit čovjeka se neće promijeniti. Zbog toga je, dakle, na vladama, kao i poslodavcima, radnicima i njihovim organizacijama, da kroz nacionalne, regionalne i međunarodne napore, zajedno rješavaju izazove u svijetu rada, sa ciljem promovisanja dostojanstvenog rada za sve.

BILJEŠKE

- 1 Ibid. Vidjeti i ILO: *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 2015).
- 2 ILO, op. cit. (napomena 1).
- 3 International Labour Office (ILO): *The Scope of the Employment Relationship*, Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, str. 25.
- 4 Vidjeti ILO: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Governing Body, 323d Session, Geneva, March 2015, GB.323/POL/3, dostupno na: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm [September 2016].
- 5 ILO: *Global Employment Trends* (Geneva, 2014).
- 6 R. Euwals and M. Hogerbrugge: "Explaining the Growth of Part-time Employment: Factors of Supply and Demand" in *LABOUR* (2006, Vol. 20, No. 3), str. 533–557.
- 7 ILO: *Developments and challenges in the hospitality and tourism sector*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum for the Hotels, Catering, Tourism Sector, 23-24 Nov. 2010 (Geneva, 2010).
- 8 C. Tilly: "Reasons for the continuing growth of part-time employment" in *Monthly Labor Review* (1991, March), str. 10–18; F. Carré and C. Tilly: "Part-time and short hours in retail in the United States, Canada and Mexico: How institutions matter", in *Employment Research* (2012, Vol. 19, No. 4), str. 4–6; R. Euwals and M. Hoggerbrugge, 2006, op. cit. (napomena 6).
- 9 ILO: *Decent Work in Global Supply Chains*, Report IV, International Labour Conference, 105th session, Geneva, 2016.
- 10 S. Barrientos: "'Labour chains': Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks" in *Journal of Development Studies* (2013, Vol. 49, No. 8), str. 1058–1071.
- 11 ILO, 2016, op. cit. (napomena 9).
- 12 C.K. Prahalad and G. Hamel: "The core competence of the corporation", in *Harvard Business Review* (1990, May–June), str. 1–15; J. Quinn and F. Hilmer: "Strategic outsourcing", in *Sloan Management Review* (1994, Vol. 35, No. 4), str. 43–55.
- 13 Vidjeti, npr, razmatranje u D. Weil: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, London, Harvard University Press, 2014). Takođe, J. Rubery, et al.: "Changing organizational forms and the employment relationship", in *Journal of Management Studies* (2002, Vol. 39, No. 5), str. 645–672.
- 14 D. Weil, 2014, op. cit. (napomena 13).
- 15 T. Nesheim et al.: "Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries", in *Human Resource Management* (Vol. 46, No. 2, 2007), str. 247–264; C. Von Hippel et al.: "Temporary employment: Can organizations and employees both win?", in *Academy of Management Executive* (Vol. 11, No. 1, 1997), str. 93–104.
- Vidjeti, takođe, pregled o smanjenjima plata u poglavlju 5 izvještaja.
- 16 M.L. Vega-Ruiz: „*La reformal laboral en América Latina: quince años después: un análisis comparado*“ (Geneva, ILO, 2005).
- 17 Istraživanje Svjetske banke o preduzećima je istraživanje koje obuhvata registrovana preduzeća sa pet ili više zaposlenih. Ono se, između ostalog, bavi pitanjima o broju „privremenih ili sezonskih radnika, zaposlenih na kratko vrijeme (kraće od jedne godine) bez garancije produženja ugovora o radu“ (World Bank. 2011. *World Bank's Enterprise Survey: Understanding the questionnaire*. Dostupno na: <http://www.enterprisesurveys.org/> [July 2014]). Ova definicija obuhvata sezonske radnike, ali ne obuhvata privremene radnike zaposlene na više od jedne godine ili one kojima je obećano produženje privremenog ugovora. Istraživanje, takođe, ne obuhvata privremene radnike u neregistrovanim preduzećima. Stoga, ovaj procenat vjerovatno predstavlja donju granicu broja radnika na određeno vrijeme u datoj državi.
- 18 United Nations: *The Number of International Migrants Worldwide Reaches 232 Million. Population Facts*, No. 2013/2 (New York, United Nations, 2013).
- 19 M. Aleksynska and J. Berg: "Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy?", *Conditions of Work and Employment Series No. 77* (Geneva, ILO, 2016).
- 20 Te države su Belgija, Bugarska, Kipar, Češka Republika, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Mađarska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Holandija, Norveška, Poljska, Portugalija, Rumunija, Slovačka, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo.
- 21 L. Golden: *Irregular work scheduling and its consequences* (Washington, DC, Economic Policy Institute, 2015).
- 22 E. Soo-Mi: "In-house subcontracting in Korea and reasons for its use", in *Labour Issues in Korea 2011* (Seoul, Korea Labour Institute, 2012).
- 23 P. Benjamin: "Law and practice of private employment agency work in South Africa", *SECTOR Working Paper No. 292* (Geneva, ILO, 2013).
- 24 C. Matenga: *The impact of the global financial crisis on the mining sector in Zambia* (Lusaka, ILO, 2009).
- 25 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): *Employment Outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis* (Paris, 2010).
- 26 G. Bosio: "The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy: An unconditional IVQTE approach", in *Labour* (Vol. 28, No. 1, 2014), str. 64–86.
- 27 M. Quinlan: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, *Conditions of Work and Employment Series No. 67* (Geneva, ILO, 2016).
- 28 P. Schweder: *Occupational health and safety of seasonal workers in agricultural processing*, PhD thesis (Sydney, University of New South Wales, 2009); B. Fabiano et al.: "A statistical study on

- temporary work and occupational accidents: Specific risks and risk management strategies”, in *Safety Science* (Vol. 46, No. 3, 2008), str. 535–544.; A. Bena et al.: “Impact of organization on occupational injury risk: Evidence from high-speed railway construction”, in *American Journal of Industrial Medicine* (Vol. 54, No. 6, 2011), str. 428–437; R. Maheshrengaraj and M. Vinodkumar: “A study on influence of individual factors, precarious employment in work injury exposures among welders employed in organised sector fabrication units”, in *International Journal of Design and Manufacturing Technology* (Vol. 5, No. 3, 2014), str. 160–166.
- 29 M. Quinlan, I. Hampson and S. Gregson: “Outsourcing and offshoring aircraft maintenance in the US: Implications for safety”, in *Safety Science* (Vol. 57, 2013), str. 283–292.
 - 30 J. J. Dolado, S. Ortigueira and R. Stucchi: *Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*. CEPR Discussion Paper No. 8763. Dostupno na: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1988694 [September 2016].
 - 31 C. Fagan et al.: “In search of good quality part-time employment”, Conditions of Work and Employment Series No. 43 (Geneva, ILO, 2014).
 - 32 J. Leschke: *Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment?*, DULBEA Working Paper N°07-05.RS (Brussels, Université Libre de Bruxelles, 2007).
 - 33 C. Fagan et al., 2014, op. cit. (napomena 31); OECD, 2010, op. cit. (napomena 25).
 - 34 M. Ebisui: “Non-Standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining”. ILO Dialogue Working Paper No. 36 (Geneva, ILO, 2012).
 - 35 B. Vacotto: “Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence”, in *International Journal of Labour Research* (Vol. 5, No. 1, 2013), str. 117–131.
 - 36 M. Serrano, M.L.C. Marasigan and V.E. Pupos (eds): *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries* (Jakarta, ASEAN Services Employees Trade Unions Council-ASETUC, 2014).
 - 37 C. Rubiano: “Precarious work and access to collective bargaining. What are the obstacles?” in *International Journal of Labour Research* (Vol. 5, No. 1, 2013), str. 133–151.
 - 38 I. Landau, P. Mahy and R. Mitchell: *The Regulation of Non-Standard Forms of Employment in India, Indonesia and Vietnam*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 63 (Geneva, ILO, 2015).
 - 39 Vidjeti izvještaj za detaljnije sagledavanje komentara Odbora stručnjaka o primjeni konvencija i preporuka (CEACR) i zaključke Odbora za slobodu udruživanja (CFA) o ograničenjima u zakonu ili praksi o pravu na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje.
 - 40 Vidjeti poglavlje 5 ovog izvještaja.
 - 41 ILO: *Combating forced labour: A handbook for employers and business* (Geneva, 2015, revised edition).
 - 42 Vidjeti na primjer, *Republika Koreja* – CEACR, neposredni zahtjev, C.111, objavljen 2016; *Madagaskar* – CEACR, neposredni zahtjev, C.111, objavljen 2014; *Turska* – CEACR, opservacija, C.111, objavljena 2016. Za detaljnu analizu polne diskriminacije u odnosu na zapošljavanje na određeno i nepuno radno vrijeme u Evropi, vidjeti S. Burri and H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries* (European Commission, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2013).
 - 43 S.J. Ashford, E. George and R. Blatt: “Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment”, in J.P. Walsh and A.P. Brief (eds): *Annals of the Academy of Management*, Vol. 1 (Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum, 2008), str. 65–118.
 - 44 A. Davis-Blake and B. Uzzi: “Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors”, in *Administrative Science Quarterly* (Vol. 38, No. 2, 1993), str. 195–223.
 - 45 D.P. Lepak and S.A. Snell: “Examining the Human Resource Architecture: the Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource”, in *Journal of Management* (Vol. 28, No. 4, 2002) str. 517–543.
 - 46 A. Davis-Blake, J.P. Broschak and E. George: “Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees”, in *Academy of Management Journal* (Vol. 46, No. 4, 2003), str. 475–485. Vidjeti takođe E. George and P. Chattopadhyay: “Non-standard work and workers: Organizational implications”, Conditions of Work and Employment Series No. 61 (Geneva, ILO, 2016).
 - 47 S. Nielsen and A. Schiersch: “Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms” in *Industrial Relations* (Vol. 53, No. 3, 2014), str. 365–375; B. Hirsch and S. Mueller: “The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data” in *The Economic Journal* (Vol. 122, 2012), str. 562–569; J. J. Dolado et al., 2012, op. cit. (napomena 30); F. Lucidi and A. Kleinknecht: “Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis”, in *Cambridge Journal of Economics* (Vol. 34, No. 3, 2010), str. 525–546.
 - 48 A. Kleinknecht et al.: “Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle”, in *International Review of Applied Economics* (Vol. 20, No. 2, 2006), str. 171–187; F. Lucidi and A. Kleinknecht, 2010, op. cit. (napomena 47).
 - 49 M. Aleksynska and J. Berg, 2016, op. cit. (napomena 19).
 - 50 S. Bentolila and G. Saint-Paul: “The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an

- application to Spain”, in *European Economic Review* (Vol. 36, No. 5, 1992), str. 1013–1047; T. Boeri and P. Garibaldi: “Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect?” in *The Economic Journal* (Vol. 117, No. 521, 2007), str. 357–385.
- 51 Na osnovu P. Garibaldi and F. Taddei: *Italy: A dual labour market in transition. Country case study on labour market segmentation*, Employment Working Paper No. 144 (Geneva, ILO, 2013); T. Boeri and P. Garibaldi, 2007, op. cit. (napomena 50); C. Garcia-Serrano and M.A. Malo: *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation*, Employment Working Paper No. 143 (Geneva, ILO, 2013); Malo, M.A.: “The February 2012 Spanish Labour Market reform”, *Spanish Economic and Financial Outlook* (Vol. 1, March, 2012) str. 50-56. Dostupno na: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=20000>. [Oct. 2016].
- 52 T. Boeri and P. Garibaldi, 2007, op. cit. (napomena 50).
- 53 P. Cahuc and F. Kramarz: *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle. Rapport au Ministre de l’Economie, des finances et de l’industrie et au Ministre de l’Emploi, du travail et de la cohésion sociale* (Paris, La Documentation Française, 2004).
- 54 B. Wiens-Tuers: “There’s no place like home: The relationship of nonstandard employment and home ownership over the 1990s”, in *The American Journal of Economics and Sociology* (Vol. 63, No. 4, 2004), str. 881–896.
- 55 Vidjeti takode A. L. Kalleberg and K. Hewison: “Precarious Work and the Challenge for Asia”, in *American Behavioural Scientist* (Vol. 57, No. 3, 2013), str. 271–288.
- 56 Vidjeti takode Z. Adams and S. Deakin: “Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets”, in *British Journal of Industrial Relations* (Vol. 52, No. 4, 2014), str. 779–809.
- 57 Dvije temeljne konvencije MOR-a, koje se bave diskriminacijom na poslu su Konvencija o jednakim naknadama, 1951. (br. 100) i Konvencija o diskriminaciji (zaposlenje i zanimanje), 1958. (br. 111). Osim toga, zaštita od diskriminacije radnika sa nepunim radnim vremenom je pružena kroz dva konkretna standarda, Konvenciju o radu sa nepunim radnim vremenom, 1994. (br. 175) i Preporuku (br. 182); ostali relevantni standardi obuhvataju Konvenciju o privatnim agencijama za zapošljavanje, 1997. (br. 181) i Preporuci o radnom odnosu, 2006. (br. 198).
- 58 Direktiva Savjeta 1999/70/EC od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP; Direktiva Savjeta 97/81/EC od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC; Direktiva 2008/104/EC Evropskog parlamenta i Savjeta od 19. novembra 2008. o privremenom radu posredstvom agencija.
- 59 I. Landau, P. Mahy and R. Mitchell: *The Regulation of Non-Standard Forms of Employment in India, Indonesia and Vietnam*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 63 (Geneva, ILO, 2015). V. De Stefano: “Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization Of The European Workforce - and What To Do About It” in *European Labour Law Journal* (2016, u pripremi).
- 60 Vidjeti ILO, 2003, op. cit. (napomena 4); ILO: *The employment relationship*, Report V(1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006, para. 74.
- 61 Vidjeti G. Casale: “The employment relationship: A general introduction”, in G. Casale (ed): *The employment relationship – a comparative overview* (Geneva, MOR, 2011).
- 62 E.J. Ameglio and H. Villasmil: “Selected countries in Latin America and the Caribbean” in G. Casale (ed): *The employment relationship – a comparative overview* (Geneva, MOR, 2011); MOR and European Labour Law Network: *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198* (Geneva and Frankfurt, MOR and ELLN, 2013).
- 63 N. Countouris: “The employment relationship: A comparative analysis of national judicial approaches”, in G. Casale (ed): *The employment relationship – a comparative overview* (Geneva, MOR, 2011).
- 64 M. Aleksynska and J. Berg, 2016, op. cit. (napomena 19).
- 65 M. Aleksynska and A. Muller: *Nothing more permanent than temporary? Understanding Fixed-term Contracts*, INWORK and GOVERNANCE Policy Brief No. 6 (Geneva, MOR, 2015).
- 66 D. Weil, 2014, op. cit. (napomena 13); J. Prassl: *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press, 2015).
- 67 Za evropske države, vidjeti S. Spattini: “Agency work: A comparative analysis”, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* (Vol. 1, No. 3–4, 2012), str. 169–210. Za Indiju, vidjeti I. Landau, P. Mahy and R. Mitchell: op. cit. (napomena 59). Sveobuhvatni podaci o utvrđivanju ove zaštite u Namibiji dati su u P.P. Bamu: *The regulation of non-standard forms of employment in Guinea, Namibia and Tanzania*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO, u pripremi). Vidjeti, takode, Argentina, čl. 29 BIS, Zakon o ugovoru o radu (*Ley de Contrato de Trabajo*); Ontario (Kanada), čl 35 Zakona o kvalitetnijim radnim mjestima za snažniju privredu („Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act“), 2014 i Zakon o standardima zapošljavanja („Employment Standards Act“) 2000; Južna Afrika, Zakon o radnim odnosima.
- 68 J. Visser: “The extension of collective agreements in Finland, the Netherlands, Norway and Switzerland”, u *International Labour Review* (Vol. 156, 2017, u pripremi).
- 69 Vidjeti tabele 6.7 and 6.8 u poglavlju 6 ovog izvještaja.
- 70 Vidjeti E. Xhafa: *Collective Bargaining and*

Non-Standard Forms of Employment: Practices that Reduce Vulnerability and Ensure Work is Decent. ILO INWORK Issue Brief No. 3. (Geneva, MOR, 2015); M. Ebisui: “Non-Standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining”. ILO Dialogue Working Paper No. 36 (Geneva, ILO, 2012).

- 71 G. Schmid: “Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance, u *British Journal of Industrial Relations* (Vol. 53, Issue 1, 2015), str. 70–93.
- 72 Source: C. Fagan et al., 2014, op. cit. (napomena 31); A.J. Both and J.C. Van Ours: “Part-time jobs: What women want?” u *Journal of Population Economics* (Vol. 26, No. 1, 2013), str. 263–283; i J. Visser: “The first part-time economy in the world: A model to be followed?” u *Journal of European Social Policy* (Vol. 12, No. 1, 2002).
- 73 J. Visser, 2002, op. cit. (napomena 71), str. 23–42.
- 74 Od donošenja Zakona o fleksibilnom radu u 2015. godini, zaposleni mogu da zatraže izmjene u njihovim rasporedima radnih sati i mjestu rada.
- 75 Vidjeti tabelu 6.11 u poglavlju 6 ovog izvještaja.



Nestandardno zapošljavanje širom svijeta

Razumijevanje izazova, oblikovanje budućnosti

Nestandardno zapošljavanje, uključujući privremeni rad, honorarni posao, privremeno zaposlenje putem agencije, i druge oblike dopunskog posla kod više poslodavaca, prikriveno zaposlenje i samozapošljavanje, postalo je savremena karakteristika tržišta rada širom svijeta. Ovaj izvještaj dokumentuje učestalost i trendove nestandardnog zapošljavanja u različitim zemljama svijeta i istražuje razloge koji stoje iza ovog fenomena, uključujući povećanu konkurenciju preduzeća, promjenu organizacione prakse u preduzećima i promjene i nedostatke u regulisanju rada.

On procjenjuje posljedice na zarade radnika, sigurnost prihoda i druge uslove rada, kao i efekte na preduzeća, tržište rada i društvo uopšte. Izvještaj analizira međunarodnu, regionalnu i nacionalnu regulativu o nestandardnom zapošljavanju, identifikujući razlike među zemljama, kao i obećavajuća zakonska rješenja za obezbjeđivanje dostojanstvenog rada. Izvještaj takođe analizira i druge političke akcije kao što su jačanje radničkih organizacija i kolektivnog pregovaranja, preoblikovanje sistema socijalne zaštite i druge politike za upravljanje tržištem rada.

Krajnji cilje je pružanje smjernica o praksama koje mogu biti od pomoći u osiguravanju zaštite radnika, održivih preduzeća i dobro funkcionisanje tržišta rada.

