



Novi oblici zapošljavanja na tržištu rada

Zdravko Muratti



ZAKON o ZNR, NN 71/14 – Čl. 3. st. 1.:



14) *Poslodavac* je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove

23) *Radnik* je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca

OKVIRNA DIREKTIVA 89/391/EEZ – Čl. 3.:

(a) radnik: svaka osoba koju zapošljava poslodavac, uključujući novake i vježbenike, ali ne i kućne pomoćnice;

(b) poslodavac: svaka fizička ili pravna osoba koja je u poslovnom odnosu s radnikom i snosi odgovornost za poduzeće i/ili pogon;

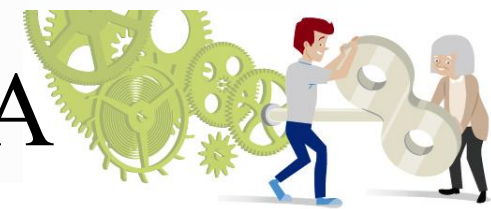
NACIONALNI PROGRAM ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

za razdoblje od 2009. do 2013. g. – Str.22.



U zemljama EU ne postoji pojam poslova s posebnim uvjetima rada, već dinamiku i sadržaj pregleda i ostalih preventivnih aktivnosti za sprečavanje profesionalnih bolesti, bolesti vezanih uz rad i ozljeda na radu (obilazak radnog mjesta, ankete radnika o zdravstvenim tegobama vezanim uz rad, edukacija radnika i poslodavaca) procjenjuje specijalist medicine rada zajedno sa stručnjacima zaštite na radu, a ovise o vrsti poslova koje radnik obavlja, štetnostima i njihovim razinama na konkretnim radnim mjestima.

STANJE NA TRŽIŠTU RADA



Od 1970. je uočeno da kombinacija informacijskih i komunikacijskih tehnologija ima potencijal utjecati na mjesto rada.

U 1980. je pažnja usmjerena na „rad na daljinu” (teleworking), što uključuje preseljenje rada iz tradicionalnog ureda u dom radnika.

U 1990. je postalo jasno da se rad može premjestiti i na međunarodnu razinu, što je poznato kao „offshore outsourcing”.

STANJE NA TRŽIŠTU RADA



U novom tisućljeću se pojavljuju velike međunarodne tvrtke koje osiguravaju telemedijalne usluge, sve više koriste postupke opisane kao „globalni izvor”, u kojima se radnici iz različitih dijelova svijeta mogu okupiti na osnovi just-in-time da odrade određene usluge, bez obzira na položaj.

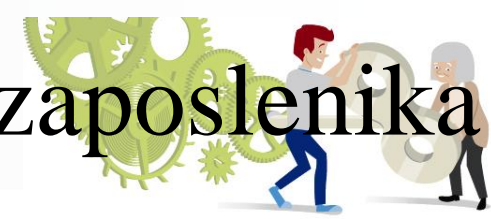
U ovom desetljeću, ovakav razvoj je dosegao kritičnu točku, omogućavajući nastanak potpuno novih oblika organizacije rada, koordiniranih online platformom.

NOVI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA



1. Employee sharing – dijeljenje zaposlenika
2. Job sharing – dijeljenje posla
3. Interim management – privremeni management
4. Casual work – povremeni rad
5. ICT based mobile work – ICT mobilni rad
6. Voucher based work – rad na vaučere
7. Crowd employment

1. Employee sharing – dijeljenje zaposlenika



- Strateško dijeljenje zaposlenika – grupa poslodavaca formira mrežu koja zapošljava jednog ili više radnika koji rade na zadacima za poslodavce iz mreže
 - Nekoliko kompanija iz iste regije, SME, osnuju pravni subjekt za zapošljavanje radnika koji će biti na raspolaganju kompanijama članicama da pokriju njihove HR potrebe kada nema dovoljno posla za radnike u punom radnom vremenu
 - Umjesto ugovora na određeno mogu ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme
 - Rizik zapošljavanja dijele po principu solidarnosti, a radnik ima jednog poslodavca

1. Employee sharing – dijeljenje zaposlenika



➤ Ad-hoc dijeljenje zaposlenika – poslodavac koji privremeno nema posla za svoje zaposlenike šalje ih da rade u drugoj kompaniji

(Češka, Njemačka, Grčka, Lux, ...)

- Jedna kompanija privremeno šalje radnike drugoj kompaniji jer nema trenutno posla za dio radnika

- Najčešće u poljoprivredi, prerađivačkoj, metalnoj i građevinskoj industriji te u sektoru trgovine

- Pridonosi stabilnosti posla i kreiranju rada u punom radnom vremenu

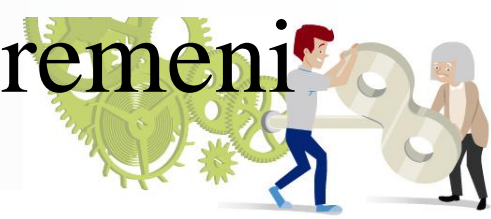
- Pitanje povezanog vlasništva kompanija – uvjet ili ne

2. Job sharing – dijeljenje posla



- Odnos u kojem jedan poslodavac zaposli dva ili više radnika da zajedno popune jedno radno mjesto na puno radno vrijeme
- Namjenjeno je radnicima koji ne mogu ili ne žele raditi u punom radnom vremenu
- Dvije vrste ugovora:
 - u nekim državama svaki radnik ima svoj individualni ugovor i dijele plaću i benfite na bazi pro rata temporis
 - u drugima jedan ugovor uključuje prava i obveze svih radnika

3. Interim management – privremeni management



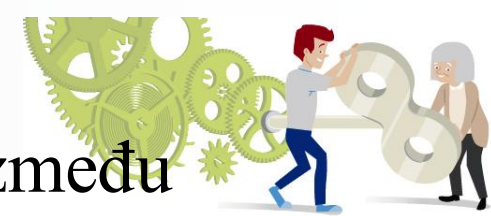
- Kompanija iznajmi radnike drugoj kompaniji privremeno i s određenom svrhom – radi se o visoko specijaliziranim stručnjacima koji se iznajmljuju drugoj kompaniji kako bi riješili tehnički ili managerski izazov
- Kompanije traže privremeno pojačanje managementa npr. restrukturiranje ili pripremanje kompanije za rast

NJEM, NIZ, V.BRIT., ČEŠ, FR, MADŽ, GR, NORV

4. Casual work – povremeni rad



- Vrsta posla u kojem zapošljavanje nije stabilno i kontinuirano, poslodavac nije obvezatan radniku redovno nuditi posao, ali ima fleksibilnost pozvati radnika po potrebi
- Najava potrebe – od sat vremena do 4 tjedna unaprijed
- Radnik može odbiti posao
- Dvije vrste:
 - **Isprekidani rad** - Poslodavac zove radnika redovno ili sporadično da obavi neki poseban zadatak na fiksno je vrijeme – ili do ispunjenja zadatka ili određen broj dana



- **Rad po pozivu** - Kontinuirani odnos između poslodavca i radnika, pri čemu poslodavac ne mora radniku stalno osiguravati posao, već samo po potrebi

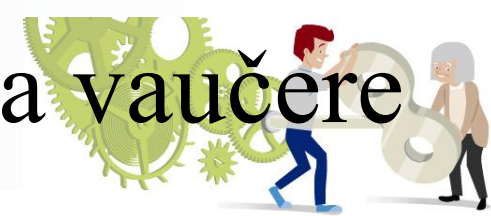
- Postoje ugovori u kojima je određen najmanji i najveći broj radnih sati tzv. zero hour ugovori bez ikakvog ograničenja
- Nema zagarantirane plaće
- Dok ne radi radnik nema pravo na naknadu, osim u nekim slučajevima (npr. za rad >6 mjeseci)

5. ICT based mobile work – ICT mobilni rad



- Posao se odvija barem djelomično izvan ureda poslodavca i to bilo gdje i bilo kada , ne mora biti na istom mjestu može biti “on the road” (za razliku od teleworka)
- Najčešće se radi o radnicima zaposlenim na neodređeno puno radno vrijeme
- Najveći dio posla odvija se telefonom, slanjem mailova i korištenjem ICT platforme
- Poslodavac mora imati povjerenja u radnika, a radnik mora moći organizirati svoje radno vrijeme i aktivnosti

6. Voucher based work – rad na vaučere



- Model zapošljavanja u kojem poslodavac od treće strane uzima vaučer kojim plaća rad radnika – radi se o specifičnim zadacima i određenom vremenu
- Odnos poslodavca i radnika može biti direktan, a može biti uključena i treća strana - posrednik
- Najčešće se koristi poljoprivredi, pomoći u domaćinstvu, čuvanje djece
- Velika fleksibilnost poslodavca, a ujedno borba protiv sive ekonomije
- Najčešće se plaćaju dopronosi, postoje ograničenja u broju radnih sati

7. Crowd employment - Crowdsourcing



- Model zapošljavanja koji koristi online platformu – kao posrednika ili samostalno – najčešće postoji ograničenje – ne mlađi od 18 godina
- Organizacija ili osoba doseže neograničenu i nepoznatu grupu drugih organizacija ili osoba da riješe specifičan problem ili uslugu ili proizvod, za naknadu
- Najčešće ICT industrija i on line sektori, marketing
- Ne primjenjuje se ZR, na radnike se ne odnosi minimalna plaća, godišnji odmor ili naknada za vrijeme bolovanja

Neka obilježja crowd sourcinga



- Radnici najčešće visoko obrazovani, kreativni, motivacija im je učenje, spajanje privatnog i poslovnog života
- Za klijenta ovakav pristup je veliki izvor iskustva i znanja, brže se rješavaju problemi, nema recrutmenta i jeftinije je
- S druge strane klijent nema kontrolu nad procesom niti nad kvalitetom rada
- Rad je jeftiniji, prihodi nisu stalni, nemaju sigurnosti



Zahvaljujem na pažnji!