

FLEKSIBILNI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA U KONTEKSTU NAČELA KONKURENCIJE RADNIH SPOSOBNOSTI

Milorad Čupurdija³⁴

Sažetak: U ovom radu autor razmatra politiku zapošljavanja primjenom modela fleksibilnih oblika rada. U uvjetima globalizacije i jačanja tržišnog gospodarstva koji se temelji na slobodnom protoku robe, ljudi i kapitala prevladava trend uvođenja fleksibilnosti na tržištu rada. Fleksibilizacija radnih odnosa bitno mijenja tradicionalni koncept radnog odnosa a što se posebno odnosi na radno-pravni institut zasnivanja radnog odnosa. Za poslodavce to znači smanjivanje administrativno-birokratske procedure, manje troškova, mogućnost veće fluktuacije u području ljudskih potencijala i sl., dok za radnike takva politika može bitno narušiti socijalnu sigurnost. Nositelji politike rada očekuju fleksibilnije poslovanje i gospodarski rast prihvaćanjem modela fleksigurnosti. Radi se o modelu koji predstavlja kompromis između fleksibilizacije i sigurnosti radnog odnosa. Postavlja se pitanje, u kojoj mjeri će važeća normativno-pravna regulativa koja se odnosi na zasnivanje, a posljedično i na prestanak radnog odnosa, uspostaviti kompromis između fleksibilnosti i sigurnosti, te da li će sadašnja rješenja ispuniti očekivanja koja se odnose na zacrtane ciljeve koji se žele postići modelom fleksigurnosti.

ključne riječi: radni odnos, fleksigurnost, ljudski potencijali

FLEXIBLE EMPLOYMENT AND WORK SKILLS COMPETITION

Abstract: Author of this paper describes employment policy in model of flexible employment. In globalisation conditions and growing free market economy which is based on free movement of goods, people and capital, prevails trend of flexibility on labour market. Flexibility of labour changes traditional concept of relationship between employer and employee what affects on labour-law as institution for commencing of employment. From employer point of view that means less administration procedures, less cost and more options in area of human resources. From employee point of view this policy could ruin labour security. Leaders of labour policy expect flexibility in business and faster economic growth from model of combined flexibility and social security with so called model of flex-security. Model of flex-security presents compromise between flexibility and employment security. Significant question is, in which measure current law can keep balance between flexibility and security of labour and can current law solution meet expectations of flex-security model.

Keywords: employment, flex-security, human resources.

1. PRISTUP PROBLEMU

U vremenima globalnih ekonomskih i socijalnih izazova koji su posljedica procesa globalizacije, tradicionalni radni odnosi koje je karakterizirala stabilnost i sigurnost postali su neadekvatnim za subjekte koji žele biti konkurentni. „Možemo slobodno reći da je proces globalizacije izdiferencirao tri dominantna koncepta radnih odnosa. Prvi, koji se ogleda u zahtjevima za fleksibilizacijom radnih odnosa koji podrazumijeva, prije svega: dominaciju ugovora o radu na određeno vrijeme; jednostavniju procesuru zasnivanja, ali i prestanka radnog

³⁴ VŠ „PRIMUS“ Gradiška

odnosa; fleksibilno radno vrijeme; telerad itd.“³⁵ Najnoviji trendovi kod restrukturiranja fokusiraju se na fleksibilnije oblike zapošljavanja, kako u gospodarstvu, tako i u javnom sektoru. Europska komisija je 2007. godine u svoju strategiju ugradila koncept flexicurityja koji može biti od pomoći kod izrade održivih strategija za tržište rada. Naime, radi se o modelu koji predstavlja kompromis između fleksibilizacije i sigurnosti radnog odnosa. Dakle, radi se o jednoj novoj ravnoteži između fleksibilnosti i sigurnosti koja bi kao takva trebala postati starateški koncept radnih odnosa. Model fleksigurnosti trebao bi omogućiti da u uvjetima manje sigurnosti zaposlenja ili perioda tzv. privremene nezaposlenosti osigura ravnotežu pružanjem druge vrste sigurnosti, na primjer, sigurnost prihoda. Međutim, iako su se države članice Europske unije odlučile za ovaj model, postoje različiti smjerovi reformi koji su prije svega uvjetovani različitim povijesnim i administrativnim tradicijama. Posebno se to odražava na politiku zapošljavanja. Tip sustava zapošljavanja određuje aktivna politika tržišta rada u svakoj zemlji članici. Dakle, i pored usvajanja zajedničkog modela te usklađivanja radno-pravnog zakonodavstva sukladnog pravnim stečevinama, politiku zapošljavanja nije moguće odvojiti od realnog društveno-ekonomskog konteksta koji je različit u zemljama članicama. S jedne strane, imamo gospodarski bogate države poput Danske gdje je nezaposlenost dosegla strukturnu razinu i gdje postoji nedostatak radnika (osobito u graditeljskom i proizvodnom sektoru). „Sezonski prilagođena stopa nezaposlenosti u Danskoj u svibnju je iznosila 4,2 % što uglavnom korespondira s frikcijskom nezaposlenošću, odnosno kratkoročnom nezaposlenošću onih koji su između dva posla, navodi se u izvješću središnje banke. U središnjoj banci izdvajaju četiri skupine građana koje bi mogle pomoći povećati radnu snagu. Riječ je o zaposlenima koji odgađaju odlazak u mirovinu, studentima, građanima s invalidskim mirovinama te imigrantima.“³⁶ U takvim gospodarskim uvjetima pokazalo se da je koncept fleksigurnosti moguć. S druge strane, imamo gospodarski nerazvijene države sa velikom stopom nezaposlenosti, migracijom radne snage, i sl. u kojima ovaj koncept funkcionira samo u dijelu fleksibilnosti, a ne i u dijelu sigurnosti.

2. LJUDSKI POTENCIJALI I PRAVNE PRETPOSTAVKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Ljudski potencijal svakog poslovnog subjekta čine, prije svega, svi njegovi zaposlenici, ali pojam ljudskih potencijala treba promatrati u širem kontekstu. Naime, pojam ljudskih potencijala osim zaposlenih čine i svi oni koje poslovni subjekt može ili namjerava pridobiti (zaposliti ili na neki drugi način angažirati) da postanu dio organizacije. Stoga, planiranje ljudskih potencijala predstavlja najvažniji dio upravljanja ljudskim potencijalima. Jedno od važnih sredstava u tom procesu je strateško upravljanje, odnosno točno navođenje misije, vizije i ciljeva organizacije zajedno s razvojnim politikama i planovima za postizanje tih ciljeva uz odgovarajuću prenamjenu sredstava kako bi se politike, planovi i programi mogli provoditi. Kvalitetno upravljanje ljudskim potencijalima (resursima) treba polaziti od ekonomsko-radne logike koja obuhvaća između ostalog i planiranje zapošljavanja novih djelatnika.

Planiranje ljudskih potencijala osobito je značajno u državnim službama, gdje je isto predviđeno i u sklopu normativno-pravne regulative. U državnim službama radno mjesto mora biti predviđeno pravilnikom o unutarnjem redu. Druga formalna pretpostavka koja mora biti ispunjena prije raspisivanja natječaja za prijem u državnu službu jest postojanje plana prijema u državnu službu kojim je predviđeno da će se u određenoj godini popuniti određeno službeničko radno mjesto. Sam izbor državnih službenika je postupak koji zahtijeva poštivanje formalno-pravne procedure koja započinje prijavom kandidata na javni natječaj i završava se donošenjem upravnog akta. Stoga možemo reći, da prema pravnim učincima koje stvara, upravni akt (rješenje) kojim se zasniva radni odnos u državnoj službi predstavlja konstitutivni i individualni

³⁵Herman, V., Čupurdija, M., „Utjecaj modela fleksigurnosti na radnopravni status u javnoj upravi-komparativno“, *Pravo-teorija i praksa, Novi Sad, 2011. broj 7-9, str. 3.*

³⁶Izvor: *Glas Slavonije od 16.9.2016. godine*

upravni akt.

Za razliku od rješenja, pravna priroda ugovora o radu je dvostruka, on je akt zasnivanja i akt uređivanja radnog odnosa. Ako ovaj pojam promatramo sa motrišta građansko-pravne teorije i obveznih odnosa onda ga možemo definirati kao ugovor kojim se neka osoba obvezuje da za izvjesnu, utvrđenu naknadu stavi svoje radne sposobnosti, u cjelini ili samo dijelom, na raspolaganje nekoj drugoj osobi. Cilj ovakvih ugovora, ako ga promatramo iz ovog kuta je stavljanje radnih sposobnosti jedne osobe na raspolaganje drugoj osobi, na način ugovornog uređivanja odnosa. Dakle ugovor o radu ima širi kontekst jer, osim što predstavlja instrument kojim se zasniva radni odnos, njime se uređuje i sadržaj radnog odnosa kojeg čine prava, obveze i odgovornosti.

Bez obzira na koji način se vrši zasnivanje radnog odnosa, ugovorom o radu ili upravnim aktom, ističemo potrebu uvažavanja ekonomske i radne logike u procesu zapošljavanja jer svaki drugi pristup nužno vodi ka negativnim rezultatima poslovanja. Ovi drugi pristupi posebno se odnose na javni sektor gdje su u postupcima zapošljavanja još prisutni korupcija, mito, nepotizam, kronizam i sl. negativne pojave koje u osnovi ugražavaju temeljna načela radnog prava (posebno slobode rada i prava na rad). Takve pojave danas su rijetke u tzv. privatnom sektoru, što je i logično, budući da poslodavac sam snosi posljedice svojih loših odluka, za razliku od javnog sektora gdje posljedice snose, prije svega, porezni obveznici, a onda i društvo u cjelini. Ono što je u privatnom sektoru kao negativna pojava još prisutno, iako sve manje, to je tzv. faktički rad ili rad na crno. Naime, zasnivanje radnog odnosa normativno je regulirano, te prema tome, radnik može zasnovati radni odnos samo po postupku i na način utvrđen pozitivnim propisima. Ako radni odnos nije zasnovan po utvrđenoj proceduri, onda možemo govoriti o faktičkom radnom odnosu. Ovdje je potrebno ukazati na još jednu važnu činjenicu, a koja se odnosi na ugovor o radu kao instrument zasnivanja radnog odnosa. Naime, ugovor o radu je izraz volje radnika i poslodavca koji kod faktičkog radnog odnosa ne postoji. Volja kao manifestacija želje da se sklopi tzv. faktički radni odnos u pravilu je jednostrana, iako postoje slučajevi kada su i poslodavac i radnik suglasni da se sklopi faktički radni odnos, odnosno obje strane su suglasne da se radni odnos uspostavi na nezakoniti način, bez potpisivanja ugovora o radu. Na taj način, obje strane u ovakvom slučaju ostvaruju nezakonito stečenu imovinsku korist, ali u pravilu na kratak rok, jer u konačnici obje strane gube. Osim toga, važno je naglasiti da sama činjenica nepostojanja ugovora o radu ne znači i da radni odnos ne postoji. Radni odnos označava vezu između radnika i poslodavca neovisno o ugovoru o radu, tako da primjena normi radnog zakonodavstva ovisi od *faktičke* radne veze radnika i poslodavca. Prema tome, za postojanje radnog odnosa nisu presudni oblici i načini zasnivanja radnog odnosa (na primjer, ugovor o radu, potvrda o zasnivanju ugovora o radu, rješenje i dr.), jer se isti pojavljuju kao instrumenti za zasnivanje radnog odnosa te njihov izostanak znači da je radni odnos sklopljen na nezakonit način, odnosno da se radi o faktičkom radnom odnosu.

3. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA

Poći ćemo od postavke o korelaciji između zapošljavanja i racionalne koncepcije upravljanja ljudskim potencijalima. Razlog za korelaciju može se naći u tezi da racionalna organizacija i adekvatno upravljanje ljudskim potencijalima, naravno uz porast produktivnosti rada i proširenja kapaciteta poslovnog subjekta u direktnoj je srazmjeri sa zapošljavanjem. Funkcija upravljanja ljudskim potencijalima često se naziva i upravljanje ljudskim resursima, mada između pojmova „resursi“ i „potencijali“ postoji značajna razlika. Vezana je uz čovjeka koji je živo, misaono biće koje svojom inventivnošću, znanjima i sposobnostima daje ciljnu dinamiku ostalim resursima. Hipotetički je moguće da se kreativniji i intelektualno i radno sposobniji potencijali nalaze van režima rada i da propadaju. Velika količina potencijala ne može se osloboditi ako subjekti koji ih posjeduju nisu u sustavu rada. Zato je realan problem kako zaposliti nezaposlene, odnosno omogućiti takvu fluktuaciju radne snage koja bi omogućila da na tržištu rada bude ostvarena maksima: „da svi koji imaju izražene kvalitete rada i sposobnosti

budu u aktivnom radnom stanju“. Naravno, da je ovo samo tendencijski diskurs i da je to „realna utopija“.

U kontekstu prethodno problematiziranih stavova postoji i dvojba da li je za realizaciju optimalne zaposlenosti bolja liberalna koncepcija države, ili koncepcija po kojoj je država regulator odnosa u sustavu zapošljavanja. Za ekonomiste je bez sumnje liberalni, odnosno „neutjecajni“ kontekst države u sferu zapošljavanja najoptimalniji, jer se ekonomska učinkovitost mjeri elementom tržišne i profitne jedinice mjere. Međutim, etičke teorije koje nasuprot prirodnim predispozicijama čovjeka i njegovim umnim i fizičkim osobinama stavljaju u prvi plan potrebu solidarnosti. Tijekom povijesti društveni razvoj i koncepcija uloge države u oblasti rada i zapošljavanja uvijek je oscilirala između te dvije krajnosti, potrebe da se tržište slobodno formira i potrebe da se u tržišne mehanizme ugrade mehanizmi socijalne solidarnosti. Naime, ukoliko država želi biti socijalna i pravna onda treba uvažiti mehanizme socijalne solidarnosti. To korespondira sa jednim od temeljnih načela radnog prava koje je ujedno i u većini zemalja postalo ustavnom kategorijom, a to je pravo na rad. Pravo na rad u svojoj bitnosti predstavlja ideal o jednakopravnosti, odnosno jednakoj mogućnosti ili jednakim šansama za dostupnost radnim mjestima. Naravno, pravo na rad ne iscrpljuje se samo na zasnivanje radnog odnosa, već i na njegov tijek pa i na prava koja proizlaze iz rada nakon prestanka radnog odnosa.

U većini radno-pravnih modela, a u pogledu formalnopravnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa više se ne predviđa javno oglašavanje (natječaj) kao opće načelo postupka zasnivanja radnog odnosa. Prema sadašnjem zakonodavstvu, obveza raspisivanja natječaja postoji u državnim i javnim službama, dok u tzv. privatnom sektoru to nije obveza. Međutim, praksa je pokazala da gotovo sve relevantne tvrtke primaju u radni odnos radnike putem javnih oglasa. Na taj način poslodavcu se omogućuje da se opredijeli između neposrednih pregovora, odnosno izravnog zapošljavanja bez posredovanja javnog tijela za zapošljavanje, na jednoj, i javnog oglašavanja, posredstvom javne službe, na drugoj strani. Naime, natječaj u svojoj biti predstavlja ponudu svima onima koji ispunjavaju tražene uvjete da ravnopravno konkuriraju za ponudeno radno mjesto. S druge strane, sasvim je razumljivo da u institucijama koje se financiraju iz proračuna kojeg pune porezni obveznici postoji obveza raspisivanja natječaja. Natječaj u tom slučaju predstavlja redoviti put prijema u službu i obvezno se objavljuje u službenom glasniku, a po pravilu i u jednom od dnevnih ili tjednih tiskovina. Bitno je napomenuti da se radni odnos može zasnovati samo na način koji je odredio zakon. Pšretpostavke za zasnivanje radnog odnosa (prema dr. Ladislavu Čukličiću) su: sposobnost subjekta tj. „mora nužno obuhvatiti 2 elementa - 1. Sposobnost samostalnog odlučivanja o zasnivanju radnog odnosa, i 2. sposobnost osobnog obavljanja rada, jer se radi o odnosu 'intuitu persone““. Fleksibilni oblici radnih odnosa usmjereni su ka modelu što veće liberalizacije zasnivanja radnog odnosa.

Ovakav koncept liberalizacije postupka zapošljavanja javlja se i u uporednom pravu zemalja razvijene tržišne ekonomije (npr. Francuska i SAD), što omogućava poslodavcu da u vrlo kratkom roku zaposli novog radnika i bez zastoja osigura funkcioniranje organiziranog procesa rada.

Međutim, s motrišta ustavnog načela o jednakoj dostupnosti svih poslova pod jednakim uvjetima, odnosno načela jednakosti prigoda u zapošljavanju, može se postaviti pitanje potrebe da se posebnim zakonom – zakonom o zapošljavanju predvide određene obveze poslodavaca u pogledu javne službe za zapošljavanje koje bi bile komplementarne funkciji ostvarenja načela jednкости prigoda u zapošljavanju. Naime, po uzoru na rješenja iz zemalja Europske unije, kao i novijih zakona o zapošljavanju u zemljama Centralne i Jugoistočne Europe (npr. Češka, Makedonija), predviđa se obveza poslodavca da obavijesti javnu službu za zapošljavanje o upražnjenim radnim mjestima, što omogućava javnim službama za zapošljavanje da sa svoje strane obavijesti nezaposlene osobe sa evidencije o mogućnostima zapošljavanja. Na taj način, ipak, nezaposlene osobe mogu da ponude odgovarajućem poslodavcu zaključenje ugovora o radu i bez javnog oglašavanja. Jednakosti prigoda u zapošljavanju bitno doprinosi funkcija

obavještavanja i posredovanja u zapošljavanju koja je u djelokrugu javne službe za zapošljavanje, što je klasična funkcija ovih službi i shodno Konvenciji MOR br. 88.

Suvremeno doba nametnulo je fleksibilno zapošljavanje i radno angažiranje. *Ratio legis* novih rješenja koje nije samo u potrebi poticanja novog zapošljavanja, odnosno radnog angažiranja već i u potrebi za (neizravnim) suzbijanjem tzv. faktičkog (nezakonitog) ili „rada na crno“. Naime, uporedno-pravna rješenja i praksa pokazuju da poslodavci pokazuju veću spremnost da angažiraju radnike za neki od oblika fleksibilnog zapošljavanja, nego da ih (odmah) primaju u radni odnos na neodređeno (duže) vrijeme. Neizvjesnost koju sa sobom nosi konkurencija između poslodavaca, kao i strah od poslovnih teškoća koje se mogu javiti dijelom i zbog velikog broja zaposlenih u radnom odnosu na neodređeno vrijeme (čije bi kolektivno otpuštanje po pravilu sobom povlačilo nemale obveze u pogledu isplate otpremnina), odnosno veća sposobnost poslodavca da se prilagodi novim uvjetima konkurencije na tržištu, vodili su deregulaciji tržišta rada i u državama Europske unije, kao i u zemljama Centralne i (Jugo) Istočne Evrope u posljednjem desetljeću XX stoljeća. Kao prilog ovoj tezi može se navesti i aktivnost Međunarodne organizacije rada koja je u prvi plan stavila fleksibilne oblike zapošljavanja. Više konvencija MOR o fleksibilnim oblicima zapošljavanja je donijeto također u posljednjem desetljeću XX stoljeća (Konvencija br. 175. o nepunom radnom vremenu i Konvencija br. 179 o radu kod kuće). U Europskoj uniji, Priopćenjem Komisije o načelima fleksigurnosti (2007), kao instrumentom tzv. mekog prava u procesu harmonizacije radno-pravnih sustava, predviđeno je poticanje fleksibilnih oblika zapošljavanja (tzv. ugovornih angažmana), u cilju veće prilagodljivosti na tržištu rada. Od tada ugovor o radu /za obavljanje poslova/ kod kuće pravni osnov za zasnivanje radnog odnosa, kao i ugovor o radu van poslovnih prostorija poslodavca (ovi ugovori se obvezno registriraju, zbog lakšeg nadzora od strane inspekcije), a znatno se liberaliziraju uvjeti za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključivati više puta sukcesivno /sa kraćim prekidima/, s tim da se transformira iz ugovora na određeno u ugovor na neodređeno vrijeme ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka na koji je zaključen ugovor o radu i ako pristane na takvo zaposlenje.

Ono što je dominantno u ekonomskim teorijama zapada je mišljenje da se osobni interes može staviti u službu općeg interesa samo kroz konkurentsko tržište. Jedni se trude povećati ulogu tržišta, a smanjiti ulogu države dok drugi zagovaraju obrnuti pristup. U sustavu fleksigurnosti to tržište rada ima elemente i liberalizma zbog povećane slobode oblika zapošljavanja, a s druge strane i državnog intervencionizma zbog zadržavanja pozicije tripartitnog pregovaranja. Stoga možemo reći da u današnjem društvenom kontekstu putem socijalnog dijaloga socijalni partneri mogu pronalaziti kompromisna rješenja između fleksibilnosti i sigurnosti radnih odnosa.

Praksa je pokazala da fleksibilni oblici zapošljavanja dobro funkcioniraju u uređenim sustavima. Naime, kada tržište rada profunkcionira tada kvalitetan radnik postaje „roba“ koje nema i poslodavac teži ugovoru na neodređeno vrijeme kako bi motivirao radnika da ostane kod njega što duže. Kao prilog ovome navesti ćemo iskustva iz Japana o čemu je u svom predavanju u Osijeku govorio prof. Arata Uemura: „Danas od ukupno 50 milijuna zaposlenih osoba u Japanu, čak 38,2 posto čine prekarni radnici (radnici na određeno vrijeme, nap.a.). Početni, kratkoročni efekti povećanja broja prekarnih radnika za poslodavce su bili pozitivni, jer su dobili jeftiniju radnu snagu s liberalnim tržištem rada, s mogućnostima brzog zapošljavanja i otpuštanja. No dugoročno su posljedice negativne. Povećanjem broja prekarnih radnika, zbog njihovih nižih primanja, opadala je potrošačka moć u zemlji. Dugoročno gledano, produktivnost prekarnih radnika postaje sve niža, jer oni nemaju motivacije kroz rast plaće raditi visokim intenzitetom u nekom poduzeću. Poslodavci su sami sebi stegnuli vrat – pojašnjava prof. Uemura.“³⁷

Također, važno je napomenuti da u uređenim tržištima radniku odgovara što može lakše doći do posla i kontakata u kojima će stupiti u neki stalni posao, ali kada tržište rada funkcionira stalni

³⁷ Izvor: *Glas Slavonije* od 13. rujna 2016.

radni odnos nije nešto čemu zaposlenik stremi kao rješenju svih njegovih problema. Dakle, u takvim uvjetima radnik postaje tražen i na poslodavcima je da iznalaze mogućnosti kako motivirati radnike na vjernost i ostanak u poduzeću.

4. AKTIVNI I PASIVNI SUBJEKTI ZAPOŠLJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

„U pravnim odnosima posredovanja pri zapošljavanju javljaju se aktivni i pasivni subjekti. Aktivni subjekti ovih odnosa su: Hrvatski zavod za zapošljavanje (Zavod), trgovačka društva (kao pravne osobe), uz ograničenje da pored djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju mogu obavljati „samo djelatnosti istraživanja i ispitivanja javnog mnijenja“ (kao i fizičke osobe) koje su subjekti u posredovanju u zapošljavanju i koje tu djelatnost obavljaju „kao samostalnu djelatnost“. Zakon iznimno priznaje taj subjektivitet srednjoškolskim ustanovama koje „mogu obavljati samo poslove posredovanja za povremeni rad redovitih učenika u zemlji“. Pasivni subjekti su: nezaposlene osobe i ostali tražitelji zaposlenja, poslodavci i druge osobe koje traže informacije i savjete o uvjetima i mogućnostima zapošljavanja. Aktivni subjekti se razlikuju. Zavod i dalje ima primat i „sve ovlasti“ za djelatnosti „u skladu s ovim Zakonom i drugim propisima“, a drugi (trgovačka društva i fizičke osobe) uz djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju „mogu obavljati samo djelatnosti istraživanja tržišta i ispitivanja javnog mnijenja“. Upućuje se, sasvim opravdano, na specijalizaciju tih subjekata u obavljanju djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju i drugih u vezi s tim.³⁸

Hrvatski Zavod za zapošljavanje ustrojen je kao javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, s osnovnim ciljem rješavanja problema vezanih uz zapošljavanje i nezaposlenosti.

U svojoj viziji koja glasi „Hrvatski zavod za zapošljavanje je vodeći sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada, poglavito u objedinjavanju cjelokupne ponude i potražnje rada da bi se postigla puna zaposlenost“, razvidno je da je poželjna slika budućnosti kojoj teži HZZ ostvarivanje cilja pune zaposlenosti.

Za razliku od vizije koja govori „što se želi postići“ misija HZZ koja glasi: „Učinkovito posredovanje na tržištu rada razvojem usluga visoke kvalitete prema potrebama klijenata, uz razvoj vlastitih znanja, vještina i sposobnosti i uz promicanje partnerskih odnosa s dionicima na tržištu rada“. Ovim usmjerava na sadašnjost i navodi svrhu i razlog svog postojanja te svoju poslovnu filozofiju.

Budući da se vizija i misija mogu ostvariti uspješnom strategijom kao strateške ciljeve HZZ je odredio sljedeće:

- „Razviti usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada
- Razviti ljudski potencijal i administrativni kapacitet Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kreiranju i davanju novih usluga na tržištu rada
- Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i većim utjecajem na donošenje i provedbu javnih politika.“

Pored javne službe za zapošljavanje, olakšavanju zasnivanja radnog odnosa doprinosi i mogućnost osnivanja agencija za zapošljavanje, kao privatnih službi za zapošljavanje. U tom smislu znakovita je odredba članka 10 Konvencije broj 88- MOR, koja kaže: „Služba za posredovanje rada, a ako je potrebno i druge javne vlasti u suradnji sa organizacijama poslodavaca i radnika i drugim zainteresiranim ustanovama treba da poduzimaju sve moguće mjere da bi se poslodavci i radnici potakli na puno korištenje službe za posredovanje rada na dobrovoljnoj bazi.“, te članak 11 prema kojem „Nadležne vlasti treba da poduzimaju sve

³⁸ Učur, M. Đ., „Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti“, Zb. Prav. fak. Sveuč. rij. (1991) v. 30, br. 1, 649-664 (2009), str. 650

potrebne mjere da bi se osigurala efikasna suradnja između javne službe za posredovanja rada i privatnih biroa za zaposlenje u nelukrativne svrhe.“ Dakle, razvidno je da Konvencija stavlja akcent na suradnju svih dionika koji sudjeluju u procesu zapošljavanja. Ali osim suradnje, na taj način se potiče konkurencija između javne i privatnih službi za zapošljavanje, što je u funkciji zadovoljenja potreba i poslodavaca i nezaposlenih osoba (odnosno zaposlenih koji traže novo zaposlenje). Privatne agencije imaju dugu tradiciju u mnogim zemljama Europske unije (sa rijetkim izuzecima – npr. u Njemačkoj), a posebno su brojne, razvijene i sa dugom tradicijom u SAD. MOR je također donio Konvenciju br. 181 o privatnim službama za zapošljavanje. Veliki broj zemalja tzv. tranzicije je u svojim novijim zakonskim rješenjima predvidio mogućnost osnivanja privatnih agencija za zapošljavanje, ali i dosta stroge uvjete za njihovo osnivanje i kontrolu rada, kako bi se izbjegle moguće zlouporabe u radu ovih agencija. Pritom, svakako se zakonom nalaže osiguranje besplatnosti pružanja usluga nezaposlenim osobama od strane agencija, odnosno naknadu za usluge agencije mogu naplatiti samo od poslodavaca. U tom smislu posebno je značajna odredba članka 7 Konvencije MOR br. 181 prema kojoj:

- „Privatne ustanove za zapošljavanje neće naplaćivati radniku, direktno ili indirektno, u cjelini ili djelomično, bilo kakvu proviziju ili troškove.
- U interesu radnika na koje se to odnosi i nakon savjetovanja s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika, nadležna tijela mogu odobriti izuzetke odredbi stavka 1. poviše u pogledu određenih kategorija radnika kao i posebnih usluga koje pružaju privatne ustanove za zapošljavanje.
- Članica koja je odobrila izuzetke iz prethodnog stavka 2. poviše će u svom izvješću prema članku 22. Ustava Međunarodne organizacije rada navesti informacije o takvim izuzetcima i razlozima njihovog uvođenja.“

U Republici Hrvatskoj poslove privremenog zapošljavanja može obavljati Agencija za privremeno zapošljavanje koja kao poslodavac ustupa radnika drugom poslodavcu. Dakle, bitno je da je kod privremenog zapošljavanja posrednik u zapošljavanju ujedno i poslodavac radniku. Radnik je zaposlenik kod Agencije i s njom sklapa ugovor o radu. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad.

Za razliku od privremenog zapošljavanja kod posredovanja u zapošljavanju radnik sklapa izravno ugovor o radu sa trećom osobom. Agencija za posredovanje u zapošljavanju može se osnovati kao pravna osoba (npr. d.o.o.) ili se ustrojiti kao samostalna djelatnost koju obavlja fizička osoba (obrt). Usluga posredovanja ne može se naplatiti od radnika već isključivo od poslodavca i to u fiksnom iznosu.

ZAKLJUČAK:

U uvjetima općih tendencija koje nameće proces globalizacije i tržišno gospodarstvo nužno se nameće potreba za fleksibilnim oblicima rada. Fleksibilizacija radnih odnosa usmjerena je, prije svega, na ostvarenje što veće slobode kretanja radne snage, što nužno podrazumijeva i konkurenciju radnih sposobnosti kojima raspolaže ljudski potencijal na tržištu rada. Naime, pojam ljudskih potencijala osim zaposlenih čine i svi oni koje poslovni subjekt može ili namjerava pridobiti (zaposliti ili na neki drugi način angažirati) da postanu dio organizacije. Stoga, planiranje ljudskih potencijala predstavlja najvažniji dio upravljanja ljudskim potencijalima. Postavlja se pitanje kako uspostaviti ravnotežu između temeljnih postulata tržišnog gospodarstva koje počiva na logici kapital odnosa s osnovnim ciljem ekonomske učinkovitosti i idejom izgradnje socijalne države kojoj su osnovni ciljevi socijalna pravednost i druga temeljna prava i slobode građana. U kontekstu prethodno problematiziranih stavova postoji i dvojba da li je za realizaciju optimalne zaposlenosti bolja liberalna koncepcija države, ili koncepcija po kojoj je država regulator odnosa u sustavu zapošljavanja. U sustavu fleksigurnosti tržište rada ima elemente i liberalizma zbog povećane slobode oblika

zapošljavanja, a s druge strane i državnog intervencionizma zbog zadržavanja pozicije tripartitnog pregovaranja. Stoga možemo reći da u današnjem društvenom kontekstu putem socijalnog dijaloga socijalni partneri mogu pronaći kompromisna rješenja između fleksibilnosti i sigurnosti radnih odnosa. Praksa je pokazala da fleksibilni oblici zapošljavanja dobro funkcioniraju u uređenim sustavima. Dominantan oblik zapošljavanja sve više postaje radni odnos na određeno vrijeme. U Republici Hrvatskoj preko 90% novozaposlenih radnika zaposleno je na određeno vrijeme. To je posljedica globalne ekonomije, gdje poslodavci u što kraćem roku žele ostvariti što veći profit te im zbog smanjenja troškova odgovara zapošljavanje što većeg broja prekarne radnika. Međutim, kada tržište rada profunkcionira tada kvalitetan radnik postaje „roba“ koje nema i poslodavac teži ugovoru na neodređeno vrijeme kako bi motivirao radnika da ostane kod njega što duže. Ovakva situacija već je prisutna u razvijenim državama poput Danske.

U radu smo se bavili i subjektima zapošljavanja koji se uobičajeno dijele na aktivne i pasivne subjekte. U Republici Hrvatskoj aktivni subjekti ovih odnosa su: Hrvatski zavod za zapošljavanje (Zavod), trgovačka društva (kao pravne osobe), uz ograničenje da pored djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju mogu obavljati „samo djelatnosti istraživanja i ispitivanja javnog mnijenja“ (kao i fizičke osobe) koje su subjekti u posredovanju u zapošljavanju i koje tu djelatnost obavljaju „kao samostalnu djelatnost“. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti iznimno priznaje taj subjektivitet srednjoškolskim ustanovama koje „mogu obavljati samo poslove posredovanja za povremeni rad redovitih učenika u zemlji“. Pasivni subjekti su: nezaposlene osobe i ostali tražitelji zaposlenja, poslodavci i druge osobe koje traže informacije i savjete u uvjetima i mogućnostima zapošljavanja.

Za uspješnost realizacije politike zapošljavanja posebno smo ukazali na značaj članka 11 Konvencije broj 88- MORprema kojem „Nadležne vlasti treba da poduzimaju sve potrebne mjere da bi se osigurala efikasna suradnja između javne službe za posredovanja rada i privatnih biroa za zaposlenje u nelukrativne svrhe.“ Dakle, razvidno je da Konvencija stavlja akcent na suradnju svih dionika koji sudjeluju u procesu zapošljavanja. Ali osim suradnje, na taj način se potiče konkurencija između javne i privatnih službi za zapošljavanje, što je u funkciji zadovoljenja potreba i poslodavaca i nezaposlenih osoba (odnosno zaposlenih koji traže novo zaposlenje).

LITERATURA:

1. Bejaković, P. (2003.), „Nezaposlenost“, Zagreb, Financijska teorija i praksa
2. Brajić, V. (1987.), *Radno pravo*, Beograd, Savremena administracija
3. Čupurdija, M. (2007), „Pravo na rad i problem njegove realizacije“, Zagreb, Radno pravo, 4/07.
4. Grbac, J. (2005), „Fleksibilizacija rada i novi oblici solidarnosti u društvu“, Zagreb, BS, br.4
5. Herman, V., Čupurdija, M. (2011), *Osnove radnog prava*, Vukovar, Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru
6. Kulić, Ž. (2008), *Radno pravo*, Novi Sad, Privredna akademija
7. Ravnić, A. (2004), *Osnove radnog prava*, Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu/
8. Učur, M., (1991), „Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti“, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rijeka. v. 30, br. 1