

ANALIZA ZASTUPLJENOSTI FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA KOD OSOBA RAZLIČITIH RAZINA OBRAZOVANJA U SLOVENIJI, MAĐARSKOJ I HRVATSKOJ

SAŽETAK

Europska unija je široko područje koje uključuje veliki broj zemalja sa različitim politikama i odredbama koje je potrebno uskladiti i prilagoditi glavnim direktivama EU o tržištu rada koje za cilj imaju postizanje veće fleksibilnosti i efikasnosti europskog tržišta rada. Fleksibilnost tržišta rada utječe na zaposlenost i gospodarski rast. Moderno tržište rada Europske unije svojim sudionicima nastoji pružiti što veću sigurnost; sigurnost radnog mjesta kao i sigurnost u pronalaženju novog radnog mjesta. Sukladno dosadašnjim istraživanjima, a s ciljem evaluacije zaposlenosti osoba različite razine obrazovanja u fleksibilnim oblicima rada u promatranim zemljama članicama EU, potrebno je sustavno istražiti i analizirati proporcije zaposlenosti na određeno radno vrijeme i proporcije zaposlenosti na nepuno radno vrijeme kod osoba različitih razina obrazovanja u Sloveniji, Mađarskoj i Hrvatskoj. Istraživanje u radu provedeno je na EU LFS službenom skupu podataka dobivenih na temelju projekta RPP 35/2020-LFS¹ odobrenog od strane Europske komisije i Eurostata. U radu će se analizirati uzorak od 3.718.209 ispitanika u razdoblju od 2008. godine do 2018. godine. U analizu su uključene zaposlene i nezaposlene osobe starije od 15 godina i mlađe od 64 godine koje žive u kućanstvima u Sloveniji, Mađarskoj i Hrvatskoj. U istraživačkom dijelu rada korišten je test značajnosti razlike između proporcija, a za potrebe statističke analize korišteni su statistički programi SPSS i Statistica. Na temelju opsežno provedene analize podataka odabranih zemalja članica Europske unije dobiveni su rezultati koji ukazuju na evidentnu razliku među proporcijama zaposlenosti u fleksibilnim oblicima rada kod osoba koje su niskoobrazovane, srednjeobrazovane i visokoobrazovane.

Ključne riječi: fleksibilni oblici rada; obrazovanje; tržište rada; zemlje EU

1. UVOD

Tržište rada je već duži niz godina predmet istraživanja i analize ekonomista diljem svijeta. Kroz dostupnu literaturu može se uočiti njihovo nastojanje u promicanju faktora koji utječu na dinamiku i promjene koje se događaju na tržištu rada.

Tržište rada ne sačinjava samo ponuda poslova te potražnja za istima, poslodavci te zaposlene i nezaposlene osobe kao jedni od glavnih aktera na tržištu rada uz agencije za zapošljavanje i sindikate nego i obrazovni sustav pojedine zemlje koji može biti generator konkurentnosti na tržištu rada. Jednako tako, dodatani impuls dinamici tržišta rada daje i kretanje radne snage

¹ Projekt je načinjen za potrebe empirijskog dijela doktorske disertacije autorice te su podaci prikazani u ovom radu proizašli iz dijela disertacije u kojem se analizira zastupljenost fleksibilnih oblika rada kod osoba različitih razina obrazovanja u EU

koje sa sobom donosi tranzit intelektualnog kapitala koji je kamen temeljac razvoja globalnog gospodarstva.

U radu se istražuje korelacija između zastupljenosti fleksibilnih oblika rada i razine obrazovanja osoba u uzorku iz odabranih zemalja Europske unije (EU). Bit će identificirano postojanje statistički značajne razlike između proporcije visokoobrazovanih osoba zaposlenih na ugovor o radu na određeno vrijeme te proporcija srednjeobrazovanih i niskoobrazovanih osoba zaposlenih na ugovor o radu na određeno vrijeme. Također, bit će identificirano postojanje statistički značajne razlike između proporcije visokoobrazovanih osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme te proporcija srednjeobrazovanih i niskoobrazovanih osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme.

Radom se želi dati sveobuhvatni teorijski prikaz uloge i značaja inkorporiranja fleksibilnih oblika rada te uvidjeti kroz analizu podataka u kojoj mjeri postoji povezanost između istih i razine obrazovanja osoba ispitanih u uzorku. Rad obuhvaća istraživanje i analizu utjecaja integriranja fleksibilnih oblika rada u Sloveniji, Mađarskoj i Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2018. godine.

2. PRIKAZ DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA

S ciljem boljeg razumijevanja problematike koja se istražuje u radu nužno je sagledati najvažnije rezultate prethodno provedenih studija.

O fleksibilnosti tržišta rada na način da se sustavno izučavaju fleksibilnost radnog vremena i stalnost posla pišu naredni autori. Babos (2014) izučava prijelaz s ugovora na određeno vrijeme na ugovore na neodređeno vrijeme u srednjoistočnoj Europi. Glavni doprinos istraživanja navedenog autora je u tome što isti ispituje kakvu funkciju imaju ugovori na određeno vrijeme u novim članicama EU, zemljama koje još nisu bile uključene u istraživanje u navedenoj domeni. U ovom istraživanju autor analizira koje pojedinačne karakteristike utječu na prijelaz na stalno zaposlenje i kako institucije tržišta rada mogu pomoći u razumijevanju razlika među zemljama.

Booth i suradnici (2002) analiziraju jesu li privremeni poslovi uspješna strategija ili neodgo-

varajuća politika na tržištu rada (odnosno kategorije definiraju kao stepenice i/ili slijepe ulice). Autori navode kako je u Velikoj Britaniji oko 7% zaposlenih muškaraca i 10% zaposlenih žena na privremenim poslovima. Koristeći podatke iz britanske ankete o kućanstvima, potvrdili su popularnu percepciju da privremeni poslovi uglavnom nisu poželjni u usporedbi s trajnim zaposlenjem jer, kako navode, privremeni radnici imaju nižu razinu zadovoljstva poslom, manje se osposobljavaju i slabije su plaćeni. Nadalje, u svom radu iznose kako su ugovori na određeno vrijeme sredstvo za postizanje konačnog cilja, tj. za stalni rad jer žene koje započnu sa ugovorom na određeno vrijeme i prijeđu na stalni posao u potpunosti sustižu one koje zapčinju sa stalnim poslom.

O privremenim poslovima, zaštiti zaposlenja i učinku na tržištu rada pišu Cahuc i Postel-Vinay (2002). Navode kako se istodobna uporaba jake zaštite radnih mjesta i mjera aktivne politike zapošljavanja u vidu privremenih poslova čini kontradiktornom jer prva ima za cilj ograničiti zatvaranje radnih mjesta, a druga je pojačava. Autori u radu analiziraju kombinirani utjecaj ta dva instrumenta pomoću odgovarajućeg modela.

Mertens i suradnici (2007) analiziraju trošak fleksibilnosti uspoređujući kazne za plaće za ugovore na određeno vrijeme u Njemačkoj i Španjolskoj pomoću kvantilne regresije. Autori ističu kako pojedinci koji imaju ugovor o radu na određeno vrijeme zarađuju manje od ekvivalentnih radnika sa ugovorom na neodređeno vrijeme u obje države. Ali ovim se radom, tvrdi autor, želi ukazati na to da rezultate empirijskog istraživanja iz Španjolske ne treba generalizirati i projicirati na druga 'represivna' europska tržišta rada. Zaključuje kako je u Španjolskoj važno ima li osoba ugovor na određeno vrijeme ili ne, dok je u Njemačkoj važno koje su karakteristike ugovora na određeno vrijeme koji osoba ima.

Težište rada Fernández-Kranza i suradnika (2015) je na poslovima s nepunim radnim vremenom i ugovorima na određeno vrijeme ženskih radnika. Autori ističu da, iako je iskustvo na poslovima sa nepunim radnim vremenom manje nagrađeno nego na poslovima sa ugo-

vorom na određeno vrijeme, učinci nisu toliko štetni za plaće žena kao prekid zaposlenja. To sugerira da je posao sa nepunim radnim vremenom bolji od nikakvog, čak i na tržištu rada poznatom po svojoj dubokoj segmentaciji.

O globalizaciji i radnom vremenu pišu Burgoon i Raess (2009) analizirajući radno vrijeme i fleksibilnost u Njemačkoj. Autori objašnjavaju kako ekonomska otvorenost ima neujednačene posljedice na radno vrijeme te navode kako će takva globalizacija težiti značajnijem smanjenju uobičajenog radnog vremena u korist fleksibilnosti radnog vremena. Ističu kako mjere globalizacije smanjuju standardno radno vrijeme, ali donose više privremenog rada, rada na temelju različitih ugovora i fleksibilnih radnih aranžmana.

3. OBRAZOVANJE KAO PREDUVJET KONKURENTNOSTI NA TRŽIŠTU

„Znanje je globalno prihvaćeno kao čimbenik u javnim politikama koji povezuje gospodarski razvoj, socijalnu stabilnost i obrazovanje. Društvo temeljeno na znanju i ekonomija temeljena na znanju koriste se kao politički obrazac koji pretpostavlja ulaganje znanja u sve pore ekonomije i društva. Sami pojmovi nisu u javnim politikama jednoznačno određeni i počivaju na pretpostavci po kojoj je znanje ključni pokretač ekonomskog rasta, a pritom društvo znanja slijedi iz ekonomije znanja.“ (Prpić, 2005, str. 6, prema Bečić i sur., 2009, str. 12) „Često se ti pojmovi koriste nedovoljno specificirani uz „postindustrijsko društvo“, „informativno društvo“, „društvo koje uči.“ (Jarvis, 2003, str. 26-27, prema Bečić i sur., 2009, str.12)

Bečić i suradnici (2009) navode kako se društvo temeljeno na znanju i ekonomija temeljena na znanju koriste kao početni okvir opravdanja i način senzibiliziranja javnosti za područje određene javne politike. Schultz i Becker ističu kako se ljudsko znanje oblikuje u ljudski kapital, koji postaje vrijedan kao i fizički kapital. Najbitniju stavku u koncepciji ljudskog kapitala smatraju akumulaciju znanja i sposobnosti od strane pojedinaca u svrhu povećanja produktivnosti i zarade, a posljedično i na bogatstvo društva.

Temelj poboljšanja kvalitete poslova i uvjeta rada te ključan čimbenik u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti je svakako obrazovanje.

EU potiče države članice u njihovim nastojanjima da građanima pruže najbolje obrazovanje i osposobljavanje. Promiče i višejezičnost u Europi, pomaže u poučavanju i učenju jezika, potiče mobilnost studenata, pripravnika, nastavnika i mladih te olakšava razmjenu informacija i iskustava (Europa.eu, 2020).

Zajednički je interes svih država članica EU iskoristiti puni potencijal kulture i obrazovanja kao pokretača stvaranja radnih mjesta, gospodarskog rasta i poboljšane socijalne kohezije, kao i sredstva za spoznavanje europskog identiteta u svoj njegovoj raznolikosti.

Europska Komisija razvija inicijative za pomoć u radu na europskom obrazovnom prostoru. Vizija sadržana u politici EU-a u području obrazovanja i osposobljavanja je promicanje narednih vrijednosti na razini svih država članica EU:

- provođenje vremena u inozemstvu za učenje i studiranje treba postati norma,
- akreditirane školske i visokoškolske kvalifikacije trebaju biti priznate bez izuzetaka,
- poznavanje dva jezika uz nečiji materinji jezik bi trebao biti standard,
- svatko bi trebao biti u mogućnosti pristupiti visokokvalitetnom obrazovanju, bez obzira na svoju socijalno-ekonomsku pozadinu,
- ljudi bi trebali imati snažan osjećaj svog identiteta kao Europljanina, europske kulturne baštine i njene raznolikosti. (European Commission, 2020)

U današnjem globalnom okruženju u kojem se ljudi educiraju i zapošljavaju neminovne su digitalne promjene koje se događaju u sve kraćim intervalima. Europska unija stoga promiče razvoj digitalnih vještina te kompetencija iz područja znanosti, tehnologije i matematike koje su ključne za stvaranje kreativnosti, inovativnosti te u konačnici konkurentnosti. Jednako tako, Europska unija želi postići inkluzivno obrazovanje na

svim razinama te stvoriti i oplemeniti zajedničke vrijednosti u cilju jačanja socijalne kohezije.

Domović i suradnici (2013) ističu kako su europska društva postala međusobno ovisna zbog rastuće međudržavne isprepletenosti u Europi, mobilnosti, migracija, interneta, i procesa europskoga proširenja. Zbog tih promjena te utjecajem globalizacije nastaje potreba za modifikacijom obrazovnih sustava u Europi kako bi se povećala konkurentnost Europske Unije i nacionalnih država, potaknula mobilnost građana Europe te na koncu izgradila zajednička europska svijest, koja može očuvati jezičnu i kulturnu raznolikost kontinenta kao identitetsko obilježje. No to mora biti rezultat i doprinos, navode Domović i suradnici (2013), svih europskih zemalja koje kroz svoje odgojne i obrazovne institucije oblikuju programe obrazovanja u koje upisuju ono što društvo misli o sebi.

Sahlberg (2012) također naglašava da cijelo društvo mora usklađeno djelovati kako bi se ostvario gospodarski napredak te napredak u obrazovanju. Za to je nužan razvoj obrazovne politike koja se treba temeljiti na integraciji, pružanju jednakih mogućnosti kvalitetnog obrazovanja za sve te na uključivanju privatnog sektora i industrije u stvaranju i nadzoru rezultata, a ne na zasebnim politikama podsektora. Jednako tako od velike važnosti je i razvoj i promjena stratejskog okvira koji treba biti usklađen i prilagođen za različite sektore, a sve u svrhu veće kreativnosti i razvoja pristupačnosti u lokalnim i regionalnim ustanovama. Jedan od bitnih čimbenika u provedbi obrazovnih i gospodarskih reformi je i uloga vlasti i javnih ustanova u sustavu te visokoobrazovna radna snaga koja čini fundament ljudskog kapitala potrebnog za kvalitetnu isporuku obrazovnih usluga i gospodarski rast.

Tragom prethodnih navoda može se konstatirati da je jedna od ključnih varijabli koja determinira ljudski kapital neke zemlje mogućnost obrazovanja dostupna radnoj snazi. „Kombinacija visokog stupnja obrazovanosti, snažne radne etike i velikog stupnja nezaposlenosti čini zemlju atraktivnom za strane tvrtke, zbog visoke produktivnosti i niske fluktuacije.“ (Noe i sur., 2006, str. 542)

4. FLEKSIBILNOST TRŽIŠTA RADA EU

Fleksibilnost tržišta rada odnosi se na spremnost i sposobnost tržišta rada da odgovori na promjene u tržišnim uvjetima, uključujući promjene u potražnji za radnom snagom i stopi nadnica.

Fleksibilnost tržišta rada važan je aspekt funkcioniranja tržišta rada radi prilagođavanja ponude potražnji. Ona je ključna u okviru makroekonomije za uspješnost u vidu postizanja makroekonomskih ciljeva.

„Makroekonomska definicija fleksibilnosti tržišta rada je ona definicija koja se odnosi na brzinu prilagodbe tržišta rada vanjskim udarcima ili promjenjivim ekonomskim okolnostima, pa fleksibilnost tržišta rada predstavlja stupanj do kojega se zaposlenost i/ili radno vrijeme (kvantitativna prilagodba) ili plaće (cjenovna prilagodba) prilagođuju ekonomskim promjenama.

Na mikro-razini iz perspektive poslodavaca fleksibilnost tržišta rada predstavlja situaciju u kojoj institucije tržišta rada bezrazložno ne priječe mogućnost poduzeća da prilagode veličinu, strukturu i trošak svoje radne snage kretanjima na tržištu, a iz perspektive radnika, fleksibilnost tržišta rada znači niži stupanj zaštite na radnome mjestu i stoga veću vjerojatnost gubitka radnoga mjesta, iako istodobno znači i veću mogućnost pronalazjenja novoga posla.“ (Kulušić, 2009, str. 49 - 50).

Organizacije mogu izmijeniti svoj fond radne snage na temelju određenih čimbenika kao što su zapošljavanje i otpuštanje zaposlenika, naknade i beneficije te radno vrijeme i uvjeti. Tvrtke, međutim, nemaju potpunu slobodu za primjenu fleksibilnog tržišta rada zbog zakona i politika koje štite zaposlenike i radni fond.

Upravo se u tome ogleda „nedostatak mikroekonomske fleksibilnosti koji predstavlja goruću zabrinutost za europske zemlje.“ (Burdin i Pérotin, 2019).

Fleksibilnost tržišta rada odnosi se na to koliko brzo poduzeće reagira na promjenjive uvjete na tržištu mijenjanjem svoje radne snage. Fleksibilno tržište rada omogućuje poslodavcima pro-

mjene zbog problema s ponudom i potražnjom, ekonomskog ciklusa i drugih tržišnih uvjeta.

Ali o istinskom fleksibilnom tržištu rada može se govoriti samo u kontekstu ne postojanja striktnih propisa i zakonskih regulativa vezanih uz radnu snagu. U tom je slučaju poslodavac u mogućnosti odrediti plaće, otpustiti zaposlenike i promijeniti svoje radno vrijeme po vlastitom nahodjenju (Kenton, 2019).

„Strategije fleksibilnosti tržišta rada razvijaju se pod velikom prismotrom vanjskih razloga i pritisaka.“ (Goudswaard i de Nantieul, 2000, str. 42, prema Kulušić, 2009, str. 39)

U kontekstu EMU²-a, Komisija je predstavila širok pregled glavnih vrsta fleksibilnosti koje omogućavaju tržištu rada reagirati na šokove na specifične načine, i to u kontekstu; fleksibilnosti i diferencijacije plaća, geografske i profesionalne mobilnosti, funkcionalne fleksibilnosti i fleksibilnih radnih uvjeta, numeričke fleksibilnosti, otvaranja radnih mjesta u novim područjima i drugo. Provedba ovih različitih mjera „fleksibilnosti“ razlikuje se u različitim državama članicama EU-a, ali evidentno je da su sve države vrlo aktivne u ovom području, uključujući važne promjene u prirodni kolektivnog pregovaranja, sustavima socijalnih naknada, obrazovanju i osposobljavanju, „aktivnom“ politikama tržišta rada, shemama zaštite zaposlenja (Urban i Velo, 2006).

„Ubrzani razvoj tehnologija i inovacija, pojava društva znanja, procesi globalizacije i razvitak uslužnoga sektora prouzročili su u europskim gospodarstvima potrebu poduzimanja posebnog procesa strukturnih promjena još od sedamdesetih godina prošlog stoljeća. Promjene u gospodarstvu odrazile su se na promjene u društvu općenito: individualizacija socijalnih i ekonomskih odnosa, izraženija uloga aspiracije žena u svijetu rada, sve učestalija pojava novih obiteljskih odnosa (npr. obitelj s jednim roditeljem i kohabitacija), te veće prilike derivirane iz boljeg obrazovanja i zdravstva.“ (Kulušić, 2009, str. 39).

„Kao posljedica svih tih čimbenika na tržištu rada pojavili su se učinci u obliku primjena u

sadržaju radnih odnosa, koji su postali kompleksniji, te oblika rada koji su postali raznolikiji i nepravilniji. Za pojedinca to znači da je sada suočen sa većim brojem promjena u životu nego je to bio slučaj do sada; iz sustava obrazovanja u svijet rada, između pojedinih radnih mjesta i poslova, između različitih radnopravnih statusa, između prekida karijera i razdoblja skrbi za članove obitelji, između radnog života i umirovljenja.“ (Schmid i Schommann, 2003, str. 17, prema Kulušić, 2009, str. 39)

„Različiti oblici ugovora pojavili su se u odsustvu cjelovitije prilagodbe radnoga prava i kolektivnih ugovora brzom razvitku u organizaciji rada i društvu općenito.“ (Commission of the European Communities, 2006, str. 7, prema Kulušić, 2009, str. 127). „Uporište za ovakvu tvrdnju se nalazi u podacima o raširenoj primjeni različitih inominantnih ugovora radnoga prava. Poduzetništvo traži načine ostati konkurentnim u globaliziranoj ekonomiji, izbjegavajući, *inter alia*, trošak poštivanja normi zakonske zaštite zaposlenja, otkaznih rokova i doprinose za socijalna davanja. Inominantni, atipični, ako i fleksibilni tipični ugovori o radu odigrali su pozitivnu ulogu omogućujući poslodavcima prilagodbu promjenjivim trendovima potražnje, stalno razvijajući tehnologiju i nove prilike za privlačenje i zadržavanje raznolike radne snage kroz postizanje bolje sukladnosti svojih potreba za radnom snagom i ponudom na tržištu rada.“ (Kulušić, 2009, str. 127).

„Ugovori o radu na određeno vrijeme, ugovori o radu s nepunim radnim vremenom, ugovori o radu na poziv, ugovori o radu bez radnog vremena, ugovori o radu za radnike zaposlene putem agencija za posredovanje, slobodnjački ugovori i dr. postali su redovitim praksom radnoga prava diljem Europe. Međutim, postoje dokazi o nekim nepoželjnim učincima povezanim s povećanom diversifikacijom pravnih oblika radnog angažiranja radnika, kao što je postojanje evidentnog rizika da dio radne snage bude uhvaćen u zamku niza sukcesivnih ugovora o radu za kratkotrajne poslove loše kvalitete i s neprikladnom socijalnom zaštitom, ostavljajući radnike u ranjivoj po-

² EMU = Ekonomska i monetarna unija

ziciji. Ipak, takvi poslovi mogu poslužiti kao mala vrata za ulazak na tržište rada.“ (Commission of the European Communities, 2006, str. 8, prema Kulušić, 2009, str. 127).

„Unajmljivanje privremenih radnika, razvitak smjenskoga rada, korištenje ugovora o radu na kratki rok i/ili ugovore o radu s nepunim radnim vremenom, kao i trend prema povećanoj polivalentnosti radne snage, neki su od oblika fleksibilnosti tržišta rada. Ti oblici fleksibilizacije nisu uvijek izolirani, ne dolaze sami za sebe, već je moguće pronaći kombinacije jednih s drugima, ili njihove kombinacije u vremenu.

Pod fleksibilnim oblicima zaposlenja podrazumijevaju se pravni oblici u vidu ugovora o radu na određeno vrijeme (engl. *fixed-term*, *temporary* i *short-term contract*), ugovora o radu s nepunim radnim vremenom (engl. *part-time*), ugovora o privremenom zapošljavanju (engl. *agency work*, *freelance work*, *on-call employment*, „zero“ *hours contract*, *homeworking*, *teleworking*), višestrukog zapošljavanja (engl. *multiple job holding*) i ugovora građanskog prava, osobito ugovora o djelu (engl. *civil contracts*), pri čemu se dva potonja često smatraju blisko vezanima uz prikriveni radni odnos i neformalno zapošljavanje. Samo zapošljavanje se također često smatra još jednim oblikom fleksibilnog zapošljavanja. Razlog ekspanziji fleksibilnih oblika rada je, s jedne strane, potreba poslodavaca da relativno lagano mogu prilagoditi proizvodni profil i troškove uvjetima tržišta ako su uvjeti raskida radnih odnosa lakši, brži i jeftiniji.“ (Kulušić, 2009, str. 56-57).

4.1. Rad na određeno vrijeme

„Institut rada na određeno vrijeme predstavlja jedan od oblika fleksibilnog rada, i to oblik vanjske, kvantitativne fleksibilnosti.“ (Anderson i Mailand, 2005, str. 23, prema Kulušić, 2009, str. 91). „Broj radnih odnosa nastalih temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme u porastu je u mnogim zemljama, iako općenito pruža niži stupanj osjećaja zadovoljstva radnicima nego stalni poslovi. Taj oblik radnog odnosa do određene mjere olakšava pristup mladim ljudima u svijet rada, no ostaje otvorenim pitanje jesu li ti oblici doista svojevrijem odabrani, kao što osta-

je otvorenim i pitanje okolnosti u kojima mogu biti transformirani u radni odnos na dugi rok, odnosno neodređeno vrijeme uz dobre kvalitete zaposlenja.“ (Kulušić, 2009, str. 91-92).

Općenito, „radnikom zaposlenim na određeno vrijeme smatra se onaj radnik koji je zaposlen na ograničeno razdoblje, za posao koji obje strane očekuju da će trajati samo kratko vrijeme.“ (Blanpain, 1995, str. 178, prema Kulušić, 2009, str. 93). „Radnici na određeno vrijeme mogu biti zaposleni izravno od strane poslodavca, kao i privatnih agencija. Agencije mogu regrutirati, selekcionirati i ponekad trenirati radnike na određeno vrijeme te ih zaposliti kod poslodavaca. U relevantnom zakonodavstvu država Europske zajednice, nema razlike između prava i obveza radnika na određeno i neodređeno vrijeme.

Zapošljavanje radnika na određeno vrijeme može osigurati veću fleksibilnost tržišta rada, jer je u toj situaciji lakša prilagodba broja zaposlenih promjenama u ponudi i potražnji proizvoda ili usluga koje su predmet poslovanja poduzeća. Pomoću radnika na određeno vrijeme moguće je nadomjestiti rad stalno zaposlenih tijekom praznika, roditeljnog dopusta ili bolovanja, moguće je pokriti vrhunce posla kao i vještine stručnjaka potrebne za izvedbu nekog pojedinačnog projekta.“ (Kulušić, 2009, str. 93-95).

4.2. Rad s nepunim radnim vremenom

„Rad s nepunim radnim vremenom jedan je od tradicionalnih oblika nestandardnog zapošljavanja. Ovaj oblik rada dobiva sve više na značenju krajem 20. stoljeća. Dužina tjednog radnog vremena je različita pa tako je najprihvatljiviji oblik rada od 21-34 sati rada tjedno. Pored ovog oblika postoji radno vrijeme koje se odnosi na kratki vremenski rok od najviše 20 sati i marginalni najviše 15 sati. Zapošljavanje s nepunim radnim vremenom je najrašireniji način nestandardnih zaposlenja među ženama. Ovaj oblik rada smatra se pogodnim za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života jer on pomaže posebice radnicima sa djecom ili njihovim drugim oblicima obveza (skrb o starijim članovima obitelji kao i za stručno usavršavanje) da ostanu na tržištu rada.“ (Bušelić, 2017, str. 124).

„Posao s nepunim radnim vremenom definira se i kao rad s manjim rasponom sati rada u unapri-

jed definiranom okruženju, za razliku od rada s punim radnim vremenom. Pokazao se kao jedan od najčešćih fleksibilnih oblika radnog aranžmana.“ (Wojčák i Baráth, 2017, str. 74). „Po definiciji, rad s nepunim radnim vremenom odnosi se na radnike čije normalno radno vrijeme, izračunato na tjednoj osnovi ili prosjeku tijekom razdoblja zaposlenja do jedne godine, iznosi manje od normalnog radnog vremena radnika zaposlenog na puno radno vrijeme, na usporedivome radnome mjestu. U tu kategoriju moguće je svrstati i samozaposlene i zaposlene.

Za razliku od privremenog zapošljavanja, koje je ravnomjerno raspoređeno po spolovima, rad na nepuno radno vrijeme uglavnom je oblik zaposlenja u kojem je većinski udio žena, koji se kreće u rasponu od 65% u Grčkoj do 90% u Nizozemskoj (Fernández-Kranz i sur., 2015, str. 512).

U kontekstu radnoga prava Europske unije, rad s nepunim radnim vremenom uređen je poglavito Direktivom o radu s nepunim radnim vremenom. Rad s nepunim radnim vremenom, prema odredbi čl. 3. Direktive 97/81/EC, definira se kao rad radnika koji ima normalan, redoviti broj sati, izračunatih na tjednoj bazi ili prosječni kroz razdoblje za koje je radnik zaposlen do godine dana, manje od normalnog redovitog broja radnih sati usporedivog radnika s punim radnim vremenom. Ciljevi direktive su, u prvom redu, otklanjanje diskriminacije prema radnicima zaposlenim na nepuno radno vrijeme, unaprjeđenje kvalitete rada s nepunim radnim vremenom, te olakšanje razvitka rada s nepunim radnim vremenom.“ (Kulušić, 2009, str. 64).

U tablici 1. prikazana je zaposlenost s nepunim radnim vremenom kao postotak od ukupne zaposlenosti u Sloveniji, Mađarskoj i Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2018. godine. Podaci se odnose na populaciju starosti od 20 do 64 godine.

Tablica 1. Zaposlenost s nepunim radnim vremenom kao postotak od ukupne zaposlenosti na razini Europske unije, Islanda, Norveške i Švicarske u razdoblju od 2008. do 2018. godine (podaci prikazani u %)

Godina	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	\bar{x}
Država												
Hrvatska	6,4	6,4	7,0	7,0	5,6	5,4	5,2	5,9	5,6	4,8	4,9	5,8
Mađarska	4,3	5,2	5,5	6,4	6,7	6,4	6,0	5,7	4,8	4,3	4,2	5,4
Slovenija	7,2	8,6	9,2	8,6	8,5	8,5	9,2	9,3	8,9	9,6	9,1	8,8
\bar{x}	14,1	14,9	15,3	15,4	15,7	15,9	16	16	16	15,8	15,4	

Izvor: izrada autorice prema podacima sa Eurostat-a (2021). Part-time employment (20-64) as percentage of the total employment.

Ako se promotre postoci prikazani u tablici 1., interesantan je podatak da je zaposlenost s nepunim radnim vremenom u Hrvatskoj u prosjeku 5,8% od ukupne zaposlenosti u promatranih jedanaest godina. U Sloveniji je zaposlenost s nepunim radnim vremenom najviša, te u prosjeku iznosi 8,8% od ukupne zaposlenosti u promatranih jedanaest godina, dok, s druge strane Mađarska ima najniži postotak zaposlenosti s nepunim radnim vremenom koji je bio najniži u 2018. godini, a iznosio 4,2% od ukupne zaposlenosti što je manje za 2,5 postotna boda od postotka zaposlenosti s nepunim radnim vremenom u 2012. godini kada je bio najviši.

Ako se analiziraju podaci u tablici vezani uz prosječne vrijednosti zaposlenih s nepunim radnim vremenom po godinama primjetan je porast njihovog udjela izražen u postotku u ukupno zaposlenima sve do 2012. godine, osim u slučaju Slovenije. U 2016. godini u Hrvatskoj i Mađarskoj vidljiv je postepeni pad zaposlenih s nepunim radnim vremenom što se može obrazložiti činjenicom da na tržištu rada nakon 2016. dolazi do disperzije fleksibilnih oblika ugovora o radu te pojave novih fleksibilnih oblika rada i zanimanja kao što je primjerice *freelancer*.

5. ANALIZA ZASTUPLJENOSTI FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA KOD OSOBA RAZLIČITIH RAZINA OBRAZOVANJA U SLOVENIJI, MAĐARSKOJ I HRVATSKOJ

U ovom poglavlju definirane su varijable korištene u radu i metodologija njihova izračuna, analiziran je uzorak istraživanja nakon čega su statistički obrađe-

ni i analizirani podaci prikupljeni za potrebe istraživanja. U radu će se analizirati podaci zaposlenih i nezaposlenih osoba starijih od 15 godina i mlađih od 64 godine koji žive u kućanstvima u Sloveniji, Mađarskoj i Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2018. godine na temelju EU LFS službenog skupa podataka iz projekta RPP 35/2020-LFS. U tablici 2. prikazane su analizirane varijable te deskripcija istih.

Tablica 2. Opis i deskripcija analiziranih varijabli

Varijabla	Opis varijable
T2	Ukupan broj osoba koje imaju privremeni posao / ugovor o radu na određeno vrijeme
F2	Ukupan broj osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme
HL	Ukupan broj niskoobrazovanih osoba
HM	Ukupan broj srednjeobrazovanih osoba
HH	Ukupan broj visokoobrazovanih osoba
T2HL	Ukupan broj privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane
T2HM	Ukupan broj privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane
T2HH	Ukupan broj privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane
F2HL	Ukupan broj osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane
F2HM	Ukupan broj osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane
F2HH	Ukupan broj osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane
T2HL/T2HLMH	Udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja
T2HM/T2HLMH	Udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja
T2HH/T2HLMH	Udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja
F2HL/F2HLMH	Udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja
F2HM/F2HLMH	Udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja
F2HH/F2HLMH	Udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja

Izvor: izrada autorice

Izračunate su sljedeće proporcije: T2HL/T2HLMH, T2HM/T2HLMH, T2HH/T2HLMH, F2HL/F2HLMH, F2HM/F2HLMH i F2HH/F2HLMH koje će biti prikazane u statističkom dijelu analize na sljedeći način: $P^1_1, P^1_2, P^1_3, P^2_1, P^2_2$ i P^2_3 .

Za statističku analizu korišten je test značajnosti razlike između proporcija.

U tablici 3. prikazani su rezultati testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja, udio ukupnog

broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja te udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja za Sloveniju. U tablici 3. su također prikazani i rezultati testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja, udio uku-

pnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja i udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje

su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja za Sloveniju.

U tablici je navedena i vrijednost hi-kvadrat testa (χ^2) i nivo statističke značajnosti (p).

Tablica 3. Rezultati testa značajnosti razlika između proporcija P^1_1 , P^1_2 i P^1_3 i testa značajnosti razlika između proporcija P^2_1 , P^2_2 i P^2_3 za Sloveniju

	P^1_1	P^1_2	P^1_3	χ^2	p	P^2_1	P^2_2	P^2_3	χ^2	p
2008	0,14	0,68	0,18	2598,01	< 0,01	0,30	0,59	0,11	1088,10	< 0,01
2009	0,13	0,67	0,20	2297,59	< 0,01	0,29	0,58	0,12	1198,21	< 0,01
2010	0,13	0,65	0,22	2047,02	< 0,01	0,26	0,58	0,16	1089,59	< 0,01
2011	0,12	0,65	0,24	1911,40	< 0,01	0,24	0,59	0,17	916,05	< 0,01
2012	0,10	0,65	0,25	1768,93	< 0,01	0,22	0,59	0,19	769,12	< 0,01
2013	0,10	0,62	0,29	1498,14	< 0,01	0,21	0,57	0,23	664,20	< 0,01
2014	0,10	0,61	0,29	1423,93	< 0,01	0,24	0,55	0,21	708,17	< 0,01
2015	0,10	0,62	0,29	1627,42	< 0,01	0,21	0,57	0,22	755,20	< 0,01
2016	0,09	0,61	0,30	1613,21	< 0,01	0,17	0,58	0,25	791,72	< 0,01
2017	0,10	0,59	0,31	1627,45	< 0,01	0,19	0,57	0,24	837,73	< 0,01
2018	0,11	0,59	0,30	1384,19	< 0,01	0,19	0,54	0,27	649,36	< 0,01
Oznaka	Opis oznake									
P^1_1	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P^1_2	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P^1_3	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P^2_1	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
P^2_2	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
P^2_3	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
χ^2	vrijednost χ^2 testa									
p	nivo statističke značajnosti									

Izvor: izrada autorice

Iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija *udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja*, *udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja* te *udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja* za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

Nadalje, iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija *udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja*, *udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja* i *udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme*

no vrijeme svih razina obrazovanja za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

U tablici 4. prikazani su rezultati testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja te udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja za Mađarsku. U tablici 4. su također prikazani i rezultati

testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja i udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja za Mađarsku.

U tablici je navedena i vrijednost hi-kvadrat testa (χ^2) i nivo statističke značajnosti (p).

Tablica 4. Rezultati testa značajnosti razlika između proporcija P11, P12 i P13 i testa značajnosti razlika između proporcija P21, P22 i P23 za Mađarsku

	P ₁ ¹	P ₂ ¹	P ₃ ¹	χ^2	p	P ₁ ²	P ₂ ²	P ₃ ²	χ^2	p
2008	0,30	0,59	0,11	2879,72	< 0,01	0,27	0,60	0,13	1816,38	< 0,01
2009	0,32	0,57	0,11	2806,68	< 0,01	0,25	0,61	0,13	2239,22	< 0,01
2010	0,31	0,59	0,11	3484,11	< 0,01	0,23	0,63	0,14	2361,58	< 0,01
2011	0,30	0,58	0,12	2960,68	< 0,01	0,26	0,60	0,14	2469,94	< 0,01
2012	0,33	0,56	0,11	3094,21	< 0,01	0,21	0,64	0,15	3022,16	< 0,01
2013	0,34	0,56	0,10	3610,19	< 0,01	0,20	0,66	0,14	3133,01	< 0,01
2014	0,36	0,56	0,08	4077,44	< 0,01	0,22	0,64	0,15	2698,07	< 0,01
2015	0,40	0,52	0,08	4028,44	< 0,01	0,22	0,64	0,14	2553,84	< 0,01
2016	0,46	0,48	0,06	3808,47	< 0,01	0,23	0,63	0,14	2043,15	< 0,01
2017	0,47	0,47	0,05	3541,67	< 0,01	0,24	0,61	0,15	1656,28	< 0,01
2018	0,48	0,46	0,06	2821,74	< 0,01	0,21	0,61	0,18	1534,50	< 0,01
Oznaka	Opis oznake									
P ₁ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₂ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₃ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₁ ²	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
P ₂ ²	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
P ₃ ²	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									
χ^2	vrijednost χ^2 testa									
P	nivo statističke značajnosti									

Izvor: izrada autorice

Iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija udio ukupnog broja privremeno zaposlenih

osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja

vanya, udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja te udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

Nadalje, iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja i udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

U tablici 5. prikazani su rezultati testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja pri-

vremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja te udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja za Hrvatsku. U tablici 5. su također prikazani i rezultati testa značajnosti razlika između proporcija udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja i udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja za Hrvatsku.

U tablici je navedena i vrijednost hi-kvadrat testa (χ^2) i nivo statističke značajnosti (p).

Tablica 5. Rezultati testa značajnosti razlika između proporcija P11, P12 i P13 i testa značajnosti razlika između proporcija P21, P22 i P23 za Hrvatsku

	P ₁ ¹	P ₂ ¹	P ₃ ¹	χ^2	p	P ₁ ²	P ₂ ²	P ₃ ²	χ^2	p
2008	0,15	0,71	0,14	1059,17	<0,01	0,57	0,36	0,07	594,76	<0,01
2009	0,14	0,73	0,13	1042,28	<0,01	0,56	0,37	0,06	587,11	<0,01
2010	0,11	0,72	0,17	956,05	<0,01	0,54	0,40	0,06	535,22	<0,01
2011	0,11	0,72	0,18	900,48	<0,01	0,52	0,42	0,06	490,79	<0,01
2012	0,11	0,69	0,20	742,87	<0,01	0,50	0,43	0,07	354,68	<0,01
2013	0,10	0,66	0,24	674,97	<0,01	0,48	0,44	0,08	278,02	<0,01
2014	0,13	0,66	0,22	872,13	<0,01	0,43	0,46	0,11	213,03	<0,01
2015	0,11	0,67	0,22	1208,40	<0,01	0,39	0,49	0,13	230,28	<0,01
2016	0,12	0,68	0,20	1182,75	<0,01	0,36	0,48	0,16	141,80	<0,01
2017	0,13	0,68	0,20	1087,80	<0,01	0,33	0,48	0,19	94,12	<0,01
2018	0,12	0,69	0,19	1285,49	<0,01	0,34	0,43	0,23	59,21	<0,01
Oznaka	Opis oznake									
P ₁ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₂ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₃ ¹	udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja									
P ₁ ²	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja									

Oznaka	Opis oznake
p^2_2	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja
p^2_3	udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja
χ^2	vrijednost χ^2 testa
p	nivo statističke značajnosti

Izvor: izrada autorice

Iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja te udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su visokoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

Nadalje, iz tablice je vidljivo da je razlika između proporcija udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja, udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja i udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su visokoobrazovane u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja za razdoblje od 2008. do 2018. godine statistički značajna.

6. ZAKLJUČAK

Tržište rada Europske unije dinamična je integracija koju takvom čini skup zemalja članica EU te radno aktivno stanovništvo kao pripadajuća fluidna varijabla. Uz navedene relevantne čimbenike, veliki utjecaj na promjene koje se događaju na tržištu rada svakako imaju obrazovanje, njegova dostupnost te institucije i zakonodavni okvir tržišta rada Europske unije te aktivne politike tržišta rada EU. U okviru kategorije obrazovanja, Europska unija nastoji svim građanima omogu-

čiti pravo na obrazovanje, pravo na strukovno osposobljavanje, profesionalno usmjeravanje te raznovrsne prekvalifikacije. Također, veliki naglasak se stavlja na cjeloživotno obrazovanje koje radnicima pomaže ostati konkurentnima te im omogućuje kontinuiranu prilagodljivost promjenama na tržištu rada.

Empirijski dio ovog rada temelji se na analizi službenih podataka o istraživanju radne snage Europske unije (EU LFS) dobivenih na temelju odobrenog projekta RPP 35/2020-LFS od strane Europske komisije i Eurostata te preuzetih s platforme S-CIRCABC. U statističkoj analizi korišten je test značajnosti razlike između proporcija. Provedenom analizom ispitalo se razlikuje li se proporcija zaposlenosti na određeno radno vrijeme i proporcija zaposlenosti na nepuno radno vrijeme kod osoba različitih razina obrazovanja. Rezultati analize skupa relevantnih podataka ukazuju na apsolutnu potvrdu prethodno navedene konstatacije o razlici u proporciji zaposlenosti u fleksibilnim oblicima rada kod osoba različitih razina obrazovanja i to u svim promatranim zemljama.

Kao što je prethodno navedeno, rezultati ukazuju na evidentnu razliku među proporcijama zaposlenosti u fleksibilnim oblicima rada kod osoba koje su niskoobrazovane, srednjeobrazovane i visokoobrazovane. U svim analiziranim državama može se primijetiti kako je udio ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su niskoobrazovane u ukupnom broju privremeno zaposlenih osoba svih razina obrazovanja veći od udjela ukupnog broja privremeno zaposlenih osoba koje su srednjeobrazovane te potom visokoobrazovane. Jednako tako, rezultati pokazuju kako je udio ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su niskoobrazovane

u ukupnom broju osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme svih razina obrazovanja veći od udjela ukupnog broja osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme koje su srednjeobrazovane i visokoobrazovane.

Na temelju dobivenih rezultata može se zaključiti kako su visokoobrazovane osobe u periodu od 2008. do 2018. godine bile manje sklone zapošljavanju na određeno radno vrijeme od srednjeobrazovanih te niskoobrazovanih osoba. U istom analiziranom periodu utvrdilo se kako su visokoobrazovane osobe bile daleko manje za-

poslene na radnim mjestima na nepuno radno vrijeme nego što su to bile srednjeobrazovane te niskoobrazovane osobe što se može povezati s iskrivljenom percepcijom o sigurnosti i stabilnosti radnog mjesta te perspektivnijem i stimulativnijem radnom okruženju s mogućnošću daljnje edukacije isključivo kod stalnih poslova s punim radnim vremenom. Preporuka za daljnje istraživanje u ovom aspektu bi bila utvrditi je li se nakon 2018. godine do danas promijenila percepcija o fleksibilnim oblicima rada kod visokoobrazovanih osoba.

7. LITERATURA

- Bečić, E., Ciglenečki, N., Čavar, J., Čulo, I., Klapan, A., Leko, A., Matijević, M., Miščin, D., Rajić, V., Šarić, T., Škegro-Vdović, M., Vrcelj, S., Žiljak, O. i Žiljak, T. (2009). *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*. I. dio. Vijewe Europe i Europska unija; Pojmovnik politika obrazovanja odraslih i dokumenti. Agencija za obrazovanje odraslih.
- Burđin, G. i Pérotin, V. (2019). Employee representation and flexible working time. *Labour Economics* 61 (2019) 101755.
- Bušelić, M. (2017). *Suvremeno tržište rada*. Sveučilište Jurja Dobrile, Fakultet za ekonomiju i turizam „Dr. Mijo Mirković“.
- Domović, V., Gehrmann, S., Helmchen, J., Krüger-Potratz, M. i Petravić, A. (2013). *Europsko obrazovanje učitelja i nastavnika – na putu prema novom obrazovnom cilju. Izvještaji iz Zapadne i Jugoistočne Europe*. Školska knjiga d.d.
- Europa.eu (2020). *Fixed-term work*. Your Europe. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/fixed-term-work/index_en.htm [pristupljeno: 22. prosinca 2020.]
- European Commission (2020). *European Education Area*. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_en [pristupljeno: 20. studenog 2020.]
- Eurostat (2021). *Part-time employment (20-64) as percentage of the total employment*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGA__custom_825790/default/table?lang=en [pristupljeno: 15. ožujka 2021.]
- Fernández-Kranz, D., Paul, M. i Rodríguez-Planas, N. (2015). Part-time work, fixed-term contracts, and the returns to experience. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 77, 4 (2015) 0305–9049, 512–541. doi: 10.1111/obes.12073.
- Kenton, W. (2019). *Labor market flexibility*. Business – Business Essentials. <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market-flexibility.asp> [pristupljeno: 4. ožujka 2021.]
- Kulušić, J. (2009). *Isplati li se fleksibilnost: hrvatsko tržište rada*. TIM press d.o.o.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. i Wright, P. M. (2006). *Menadžment ljudskih potencijala. Postizanje konkurentne prednosti*. Treće izdanje. MATE d.o.o.
- Sahlberg, P. (2012). *Lekcije iz Finske. Što svijet može naučiti iz obrazovne promjene u Finskoj*. Školska knjiga d.d.

- Urban, S. M. L. i Velo, D. (2006). Labour market flexibility: Need and outcome. Some socio-economic reflections based on the European experience. *European Review*, 14(4), 587–607.
- Wojčák, E. i Baráth, M. (2017). Differences of application part-time in EU countries, pros and cons. *Management and Economics in Manufacturing. Proceedings of scientific papers* (pp. 74-81). Technická univerzita vo Zvolene.

ANALYSING THE SHARE OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS AMONG PERSONS WITH DIFFERENT LEVELS OF EDUCATION IN SLOVENIA, HUNGARY AND CROATIA

ABSTRACT

The European Union is a wide area that includes a large number of countries with different policies and regulations that need to be adjusted and coordinated with the main EU directives on labour law aimed at improving the flexibility and efficiency of the European labour market. The flexibility of the labour market affects economic growth and consequently employment and unemployment rates. The modern EU labour market tries to offer its participants more security, in keeping their workplace, as well as finding a new one. In accordance with previous research, with the aim of evaluation of the employment of people with different levels of education in flexible work arrangements in the observed EU member states, it is necessary to systematically explore and analyze the proportions of fixed-term employment and part-time employment of people with different levels of education in Slovenia, Hungary and Croatia. The research was conducted on EU LFS official dataset which was obtained on the account of RPP 35/2020-LFS³ project, approved by the European Commission and Eurostat. The data for the sample analysis was obtained under the project and was based on the sample of 3.718.209 subjects in the period from 2008 to 2018. The analysis included employed and unemployed people, between the age of 15 and 64, living in households in Slovenia, Hungary and Croatia. In the research part of the paper, a difference in proportions test was used, and SPSS and Statistica were used for statistical analysis. Based on an extensive analysis of data from selected EU member states, results have been obtained which indicate a clear difference between the proportions of employment in flexible work arrangements for people who are low-educated, middle-educated and highly educated.

Keywords: flexible work arrangements; education; labor market; EU countries

³ The project was made for the needs of the empirical part of the author's doctoral dissertation and the data presented in this paper are derived from the part of the dissertation which analyzes the prevalence of flexible forms of work among people of different levels of education in the EU