

FLEKSIBILNI OBLICI ZAPOSŁJAVANJA

Milorad Janković

Univerzitet Sinergija, Bijeljina

Pravni fakultet

055/213-332

mjankovic@sinergija.edu.ba

Sažetak

U radu se definiše pojam, pojavni oblici fleksibilnog zapošljavanja kao i ključni pravni izvori koji tretiraju ove oblike zapošljavanja. Autor zaključuje da fleksibilnost organizacije podrazumjeva i fleksibilan pristup radnom odnosu i njegovim karakteristikama. Ovi oblici zapošljavanja predstavljaju atipičan oblik rada u odnosu na tradicionalan radni odnos na neodređeno vrijeme i sa punim radnim vremenom. U svijetu se uočava sve veća zastupljenost fleksibilnog zapošljavanja uzrokovana i porastom nezaposlenosti i razvojem novih tehnologija.

Ključne reči: rad, zapošljavanje, fleksibilnost, određeno, neodređeno, privremeno, povremeno, rad kod kuće, rad pomoćnog osoblja, nezaposlenost, tehnologija i naknada.

Abstract

The paper defines the notion, the forms of flexible employment as well as the key legal resources that deal with this forms of employment. The author concludes that the flexibility of an organization implies a flexible approach to labour relation and its characteristics. These forms of employment present atypical form of labour relation comparing to the typical labour relation in full-time or part-time jobs. There is the growing trend of flexible employment in the world due to the growth of unemployment and the development of technology.

Key words: labour, employment, flexibility, part-time, full-time, temporary, occasionally, work at home, personel, unemployment, technology and refund.

1. UVOD

Savremeni svijet je svijet brzih promjena u svim sferama ljudskog rada i djelovanja. Mijenja se i čovjek i njegovo okruženje. Standardni i tipični oblici i forme zamjenjuju se onima koji odgovaraju zahtjevima razvoja nauke, ekonomije, organizacija i globalnih odnosa. Sve vrste organizacija postaju ili nastoje da budu fleksibilne. Razvoj nauke i tehnologija utiče i na odnose među ljudima. Određene razvojne trendove prate i krizne ekonomske situacije. Karakteristika početka XXI vijeka jeste da „ruku pod ruku“ idu ekonomski razvoj i ekonomske krize.

I pravna nauka zahvaćena je promjenama ili bolje rečeno i od nje se očekuju promjene. Da brzo i efikasno odgovori na promjene odnosa među ljudima i zajednicama. Da ih kvalitetno normira i da istovremeno ne predstavlja kočnicu razvoju, već da ga pospješuje.

U okviru toga, posebno je osjetljiv segment rada i zapošljavanja. Naime, odnos poslodavca, zaposlenog i države uvijek je bio kompleksan. Stoga ćemo u ovom radu istražiti fleksibilne oblike zapošljavanja. Oni nisu nastali danas ali su veoma specifični kroz sve svoje pojavne oblike. U epicentru ovih odnosa je čovjek. A gdje god je čovjek u epicentru društvo

mora da vodi brigu o zaštiti njegovih prava i civilizacijskih dostignuća i afirmaciji tih prava.

2. POJAM FLEKSIBILNOG ZAPOSŁJAVANJA

U ranijim periodima zapošljavanje je asociralo na zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme, sa punim radnim vremenom i zapošljavanje pojedinca sve do kraja njegovog radnog vijeka.

Prvo ćemo morati da damo odgovor na pitanje: koja se to lica smatraju zaposlenim?

Prema međunarodnim standardima i ključnim indikatorima tržišta rada Međunarodne organizacije rad (ILO), pod zaposlenim licem smatra se svako lice čije nedeljno radno angažovanje iznosi najmanje 1/4 od punog radnog vremena (40 časova), što znači najmanje 10 časova nedelnog radnog angažovanja. Istina, ima država u kojima svako lice koje radi najmanje jedan sat dnevno smatra se zaposlenim. Fleksibilni oblici zapošljavanja su nastali kao posledica uvođena novih tehnologija u proces rada (automatizacije, kompjuterizacije, robotizacije) i kao reakcija poslodavca na standardni (tipični) oblik rada. Fleksibilna organizacija rada zahtjeva fleksibilnu i mobilnu radnu snagu.¹

Najkraća definicija ovog oblika zapošljavanja glasila bi da su fleksibilni oblici zapošljavanja i rada atipični (nestandardni) oblici radnog odnosa i vremenskog angažovanja radnika, koji se po svojim karakteristikama razlikuje od radnog odnosa na neodređeno vrijeme i sa punim radnim vremenom.

3. POJAVNI OBLICI FLEKSIBILNOG ZAPOSŁJAVANJA

U pravnoj teoriji može se naći podjela na fleksibilno zapošljavanje u užem i širem smislu.

Mi ćemo se opredjeliti za najfrekventnije oblike fleksibilnog zapošljavanja i to:

1. radni odnos na određeno vrijeme,
2. radni odnos sa skraćenim radnim vremenom (part-time work),
3. rad po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima (occasional contingent work),
4. rad kod kuće (work at home),
5. rad za pomoć u kuće (domestic workers),
6. samozapošljavanje (selfemployment),
7. rad preko vikenda (weekend work) i dr.¹

Sa teorijsko-pravnog stanovišta možemo prigovoriti svrstavanju samozapošljavanja u fleksibilne oblike zapošljavanja. Naime, samozapošljavanjem, sam radnik vodi svoj biznis, bilo da isključivo sam radi ili uz sebe zapošljava određeni broj radnika. Otvaranjem vlastitog biznisa kroz samozapošljavanje radnik postaje poslodavac, pa je to razlog zašto se protivimo uključivanju ovog oblika rada u fleksibilne oblike zapošljavanja.

4. PRAVNI IZVORI FLEKSIBILNIH OBLIKA ZAPOSŁJAVANJA

Ovi oblici rada i zapošljavanja regulisani su od strane mnogih međunarodnih organizacija i to; Međunarodne organizacije rada (ILO), Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), Evropske unije (EU), Evropskog savjeta (EC) i Međunarodnog udruženja za industrijske odnose (MRA).

Radi regulisanja ovih oblika rada Međunarodna organizacija rada usvojila je dvije konvencije i tri preporuke. Rad sa skraćenim radnim vremenom regulisan je Konvencijom br.

175 o radu sa skraćenim radnim vremenom. Ovu konvenciju „prati“ Preporuka br. 182. Rad kod kuće regulisan je Konvencijom br. 177 o radu kod kuće, koju takođe „prati“ Preporuka br. 189. Treba pomenuti i Preporuku br. 189 o obezbeđivanju posla u malim i srednjim preduzećima iz 1996. godine.¹

Evropska zajednica odnosno Evropska unija je neke od ovih oblika rada tretirala posebnim direktivama koje je donio Savjet ministara. To se odnosi na radni odnos na određeno vrijeme ili na privremeni radni odnos kao i na rad sa nepunim radnim vremenom.¹

Republika Srpska i Federacija Bosne i Hercegovine svojim zakonima o radu regulišu rad na određeno vrijeme, rad na privremenim i povremenim poslovima, rad sa skraćenim radnim vremenom, obavljanje poslova van prostorija poslodavca i obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.¹

Ovi oblici regulišu se i kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu.

5. PRAVNE I DRUGE KARAKTERISTIKE NEKIH OD OBLIKA FLEKSIBILNOG ZAPOSŁJAVANJA

Radni odnos na određeno vrijeme

Ovaj radni odnos zaključuje se na ograničeni period trajanja. To je ključna razlika u odnosu na radni odnos na neodređeno vrijeme. U ove poslove spadaju sezonski poslovi, poslovi na izradi određenih projekata, poslovi usled privremenog povećanja obima rada, zamjena odsutnog radnika, i drugi poslovi koji po svojoj prirodi traju određeno vrijeme.

Za vrijeme radnog odnosa na određeno vrijeme radnici imaju ista prava i obaveze kao i radnici na neodređeno vrijeme uz uvažavanje činjenice da je riječ o unaprijed određenim vremenom na koje će radnik biti u radnom odnosu.

Ugovor mora biti zaključen u pismenoj formi.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od dvije godine.¹ U protivnom, ovaj radni odnos prerasta u radni odnos na neodređeno vrijeme.

Radni odnos sa skraćenim radnim vremenom

Ovaj oblik radnog odnosa karakteriše rad u vremenu kraćem od punog radnog vremena (40 sati sedmično). Dakle, riječ je o nepunom radnom vremenu. Nema prepreka da ovaj ugovor o radu bude zaključen ili na neodređeno ili na određeno vrijeme. Nepuno radno vrijeme svodi se (preračunava) na puno radno vrijeme. Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom ostvaruje platu i druga prava iz radnog odnosa srazmjerno vremenu određenom ugovorom o radu.

Skraćeno radno vrijeme uvodi se na poslovima koji su po svojoj prirodi takvi da se mogu obaviti za period kraći od punog radnog vremena. U praksi nisu rijetke situacije da se radnici koji rade sa punim radnim vremenom angažuju u režimu rada sa skraćenim radnim vremenom. Ove situacije su posebno česte kada prestane potreba za radom radnika zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga.

Ovaj oblik fleksibilnog zapošljavanja je izuzetno zastupljen u praksi u velikom broju država. Predviđamo da će se, s obzirom na ukupna ekonomska kretanja u svijetu, sve više afirmisati ovaj oblik rada i vjerovatno biti najzastupljeniji od svih oblika fleksibilnog zapošljavanja.

Rad po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima

Privremenim i povremenim poslovima u jednoj radnoj sredini, tj. kod poslodavca, smatraju se poslovi koji s obzirom na proces rada nisu stalni i neprekidni nego traju kraće vrijeme, ili se pak potreba za takvim radom javlja s vremena na vrijeme.¹

Ovo radno angažovanje radnika ne predstavlja radni odnos. U pravnoj teoriji postoje mišljenja da je riječ o ugovoru bliskom ugovoru o djelu ali i mišljenja da je ovaj ugovor srodan ugovoru o radu.

Preovladava mišljenje da ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova predstavlja poseban ugovor u kojem su sadržani elementi ugovora o radu ali i ugovora o djelu. Predmet rada mu daje obilježja ugovora o djelu, a sam rad i radno angažovanje izvršioca upućuje na elemente ugovora o radu.

Kako je teško povući granicu između privremenih, tj. povremenih poslova i poslova zbog kojih se zasniva radni odnos, moguće su zloupotrebe.

To je jedan od razloga zašto se trajanje ovog ugovora vremenski ograničava. U Republici Srpskoj ovi poslovi ne mogu trajati duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Rad kod kuće

Ugovor o radu kod kuće je jedan od varijeteta obavljanja poslova van prostorija poslodavca.

Za razliku od tradicionalnog ugovora o radu, rad van prostorija poslodavca obavlja se kod kuće radnika ili u drugom prostoru. Prostor za rad obezbjeđuje zaposleni. On to može učiniti kao vlasnik, doživotni uživatelj, zakupac, podzakupac, korisnik ili držalac.

Poslove, na osnovu ovog ugovora, radnik obavlja u ime i za račun poslodavca.

Ovaj ugovor o radu čine posebnim:

- trajanje radnog vremena prema normativima rada,
- vrsta posla i način organizovanja rada,
- uslovi rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog,
- visina zarade za obavljeni rad i rokovi isplate,
- korišćenje i upotreba sredstava za rad i naknada za njihovu upotrebu i
- naknada drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja.

Zaključivanje ovog ugovora pogodno je kod poslova u tekstilnoj industriji, metalnoj industriji, pri izradi umjetnina i umjetničkih djela, izradi softvera i dr. Smatramo da će ovaj oblik fleksibilnog zapošljavanja, u budućnosti doživjeti i najširu afirmaciju, pošto razvoj privrede i tehnologija ide u prilog ovom zaključku. Sa mnogobrojnih aspekata ovakav rad najviše odgovara i poslodavcu i zaposlenom.

Rad za pomoć u kući

Zakon o radu Republike Srpske¹ ostavlja mogućnost da se ugovor o radu može zaključiti za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Ovaj ugovor registruje se kod nadležnog organa lokalne uprave.

Naknada za izvršeni rad može se ugovoriti isključivo u novcu ili kombinovano. To podrazumjeva da se jedan dio naknade - plate isplaćuje u novcu a drugi dio može da se isplati naturalnim davanjima, koja se takođe moraju izraziti u novcu.

U Republici Srpskoj novčani iznos plate ne može biti manji od 50% od njenog cjelokupnog iznosa.

Mišljenja smo da je kroz proces kolektivnog pregovaranja i proces inspeksijske kontrole ostvarivanja prava radnika angažovanih po ovom ugovoru, potrebno preciznije normativno regulisanje. Posebno je značajno ostvarivanje kontrole poštivanja prava radnika. Ovo je grupacija zaposlenih koja je potencijalno jedna od najugroženijih i podležna čak i vršenju mobinga nad istom.

6. ZAKLJUČAK

Fleksibilni oblici zapošljavanja odstupaju od tradicionalnih i tipičnih oblika zapošljavanja. Oni predstavljaju odstupanje od petodnevne radne sedmice, osmočasovnog radnog vremena i zapošljavanja na neodređeno vrijeme. Pojava i prisutnost ovih ugovora vezuje se za razvoj nauke, tehnologija i organizacije ali i za ekonomske i srodne poteškoće, sa kojim se susreću poslodavci. U budućem vremenu fleksibilno zapošljavanje doživljavaće sve veću afirmaciju. Prelaskom sa klasičnog zapošljavanja na neki od fleksibilnih oblika, dijelom se može uticati na sprečavanje otpuštanja radnika za čijim radom prestane potreba. U eri kada se od poslodavaca traži da u kratkim vremenskim intervalima donose sve više poslovnih odluka, fleksibilnim oblicima radnog angažovanja i radni status radnika postaje fleksibilan. Ovo su suprotnosti garantovanom zapošljavanju tj. zapošljavanju za cio život. Sa druge strane, prava radnika po osnovu rada u ovim oblicima angažovanja su potencijalno više ugrožena. Stoga je potrebno poboljšati procese kolektivnog pregovaranja, ojačati ulogu sindikata (kao pregovarača o pravima radnika) i imati zadovoljavajući nivo inspeksijske kontrole.

LITERATURA

- [1] Branko A. Lubarda, "Evropsko radno pravo", CID Podgorica, Podgorica, 2004.
- [2] Borivoje M. Šunderić, Pravo Međunarodne organizacije rada, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001.
- [3] Vladimir Todorović, „Ljudske slobode i prava“, J.P. "Službeni glasnik", Beograd, 2000.
- [4] Draško Bosanac, „Fleksibilni oblici zapošljavanja“, <http://www.informator.co.yu/tekstovi/fleksibilni608.htm>
- [5] Sead Dedić, Jasminka Gradašćević - Sijerčić, „Radno pravo“, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005.
- [6] Zoran Ivošević, „Radno pravo“, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu, Beograd, 2006.
- [7] Zakon o radu (prečišćeni tekst) „Službeni glasnik Republike Srpske“ br. 55/07
- [8] Zakon o radu, „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 43/99, 32/00 i 29/03