



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

TRAINING TOOLKIT

ZA PARTNERE NA PROJEKTU

NESTANDARDNO: ANGAŽOVANJE
ATIPIČNIH ZAPOSLENIH/RADNIKA –
PRIMER SEKTORA USLUGA

VARŠAVA [*WARSZAWA*], 2023



Co-funded by
the European Union

INDEX

KONCEPTUALNI OKVIR	3
ZAKONSKA REGULATIVA.....	6
VRSTE ATIPIČNIH OBLIKA RADA	14
IZAZOVI EVROPSKE UNIJE I TRŽIŠTE RADA	24
TAČNI ODGOVORI.....	28



KONCEPTUALNI OKVIR

Standardni radni odnos – definisanje posla koji se obavlja na tipičan (klasičan) način, tj.

- sa punim radnim vremenom (puno radno vreme),
- na neodređeno vreme
- na određenom mestu, obično stacionarnom, odnosno u preduzeću,
- tokom određenog, konkretnog radnog vremena u kom je zaposleni dužan odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca (podrazumeva ograničeno trajanje radnog vremena određeno radno vreme),
- pod strogim nadzorom poslodavca,
- uglavnom u timu, u saradnji sa drugim licima,
- uz zadržavanje pune socijalne zaštite koja proističe iz odredbi zakona o radu.

Nestandardno zapošljavanje – suprotno od tradicionalnog oblika rada. Primena uslova rada i njegova organizacija koji se razlikuju od pravila koja važe za tipičan radni odnos, tj.

- nepuno/skraćeno radno vreme (npr. polovina, jedna trećina punog radnog vremena),
- određenog vremenskog trajanja,
- na promenljivom (fleksibilnom) radnom mestu, koje zahteva kretanje, organizovano na nekonvencionalan način (virtualno, na daljinu, u kući izvršioca),
- bez određivanja konkretnog radnog vremena, na osnovu sistema zadataka (projekata),
- uz obezbeđivanje autonomije i fleksibilnosti rada, slobode obavljanja dužnosti zaposlenih,
- u najvećem broju slučajeva u izolaciji, sam, bez strogog nadzora poslodavca,
- zaobilazeći neke ili sve elemente socijalne zaštite utvrđene zakonom o radu.

VAŽNO

Sadašnje odredbe radnog zakonodavstva sve više počinje da karakteriše fleksibilnost, individualizacija i deregulacija. One moraju da prate kretanja u realnosti i da odgovore izazovima savremenog tržišta, posebno sve većoj konkurenciji, globalizaciji, modernosti, promenljivosti i nepredvidivosti pojava.

Povećanje fleksibilnosti zapošljavanja i popularizacija nestandardnih oblika rada opravdano je činjenicom da dolazi do naglih promena koje utiču na tržište rada. To je dokazala pandemija COVID-19, koja je iznenada popularizovala rad na daljinu. Drugi primer su ekonomske krize. Tada se zadržava zaposlenost, ali sa nepunim/skraćenim radnim vremenom, da se ne bi povećala nezaposlenost. Savremeni izazov je razvoj savremenih telekomunikacionih tehnologija, digitalna transformacija i industrijska revolucija, koja se sastoji od dominacije uslužnog sektora, automatizacije, elektrifikacije i robotizacije. Tradicionalnu kulturu rada zasnovanu na hijerarhiji, formalizaciji i strogom dodeljivanju zadataka počinju da prate nestandardni oblici zapošljavanja koji se odnose na deljenje znanja, saradnju, decentralizaciju i rad usmeren na zadatke.

Radnik - lice koje je u zavisnom odnosu kod poslodavca, izvršava rad na određeno vreme, za koji dobija fiksnu naknadu i nalazi se pod posebnom zaštitom odredba zakona o radu. Zakon o radu Republike Srbije ne daje definiciju radnika, već samo zaposlenog, ali prepoznaje lica koja su radno angažovana kod poslodavca kada definiše pojam poslodavca, s obzirom da poslodavac može da zapošljava ili radno angažuje jedno ili više lica.

Zaposleni - lice koje obavlja proizvodnu ili uslužnu delatnost (rad) za drugu stranu na osnovu ugovora kojim se utvrđuju međusobna prava i obaveze, ustanovljene samostalno, u skladu sa interesima obe strane. Prema Zakonu o radu Republike Srbije to je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Samozaposleni - lice koje vodi individualnu delatnost za svoj račun i snosi sopstvenu odgovornost, sarađuje sa jednim subjektom i obavlja poslove koje mu je poverio; u stvari, samozaposlena osoba deluje kao zaposleni, iako je formalno preduzetnik.

Informisanje – odnosi se na dostavljanje podataka od strane poslodavca kako bi se zaposlenima, preko njihovih predstavnika, omogućilo da se upoznaju sa predmetom i ispituju ga.

Konsalting/konsultacije - je razmena mišljenja i uspostavljanje dijaloga između poslodavca i zaposlenih koje zastupaju njihovi predstavnici.

Usluge – definicija sektora neproizvodne ekonomske aktivnosti koji se zasniva na

pružanju specifičnih beneficija ili zadovoljavanju potreba; usluge mogu biti javne (npr. zdravstvena zaštita, obrazovanje, javna bezbednost) ili privatne (komercijalne).

Socijalni dijalog - celokupni međusobni odnosi između poslodavaca i zaposlenih u odnosu na pitanja vezana za radne odnose, ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava, materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture pregovaranja, podsticanja mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova i drugih važnih pitanja koji se odvijaju na različitim nivoima (kompanijski, regionalni, industrijski, nacionalni, međunarodni) i vode se na različite načine (npr. informisanje, konsultacije, sporazumi), prilagođen specifičnoj situaciji i potrebama obe strane; proces formalne ili neformalne interakcije koji ima za cilj postizanje konsenzusa.

+

A. KONTROLNA PITANJA

- 1. U tipičnom/standardnom zaposlenju, da li zaposleni uživa punu autonomiju u načinu na koji obavlja posao?**
 - a. da
 - b. ne
- 2. Da li su konsultacije oblik socijalnog dijaloga?**
 - a. da
 - b. ne
- 3. Da li atipično/nestandardno zapošljavanje karakteriše fleksibilnost i nestabilnost uslova u kojima se obavljaju poslovi?**
 - a. da
 - b. ne
- 4. Da li je ugovor o radu zaključen na neodređeno vreme koji predviđa strogo rukovodstvo poslodavca klasifikovan kao tipičan/standardni radni odnos?**
 - a. da
 - b. ne

II

ZAKONSKA REGULATIVA

Uredba EU koja ima za cilj da obezbedi efektivno i trajno poštovanje učešća zaposlenih je Direktiva 2002/14/EC od dana, 11. marta 2002. godine kojom se uspostavljaju opšti okvirni uslovi za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj uniji, Ističe potrebu jačanja dijaloga i podrške međusobnom poverenju u preduzećima kako bi se unapredila predvidljivost rizika, rad učinio fleksibilnijim i olakšao pristup obuci, uz održavanje bezbednosti, podizanje svesti o potrebi prilagođavanja novim zahtevima, povećanje zapošljivosti, podržavanje uključivanja zaposlenih u poslovanje i budućnost preduzeća, uključujući povećanje njegove konkurentnosti.

Direktiva 2002/14/EC od 2002. godine primenjuje se na radnike, što znači svako lice koje je, u datoj državi članici, zaštićeno nacionalnim zakonom o zapošljavanju i u skladu sa nacionalnom praksom.

Pored toga, poslodavac je fizičko ili pravno lice koje je ugovorno lice u ugovoru o radu ili radnom odnosu sa zaposlenima, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom.

VAŽNO

Ugovor o radu čini pravni odnos koji u najvećoj meri štiti zaposlenog.

U društvenoj percepciji, ugovor o radu je najpoželjniji osnov za zapošljavanje, jer radnicima obezbeđuje najviše prava.

Ovo se odnosi, na primer:

> na posebnu zaštitu naknade,

- > primenu standardnog radnog vremena, dnevnog i nedeljnog odmora, odmora i odsustva sa rada, ograničavanja prekovremenih sati,
- > odobravanje odsustva: odmor, porodijsko, roditeljsko odsustvo,
- > ograničenu finansijsku odgovornost,
- > obuke,
- > poštovanje procedure otpuštanja,
- > bezbednost i zaštitu na radu,
- > socijalno osiguranje i isplatu novčanih naknada.

Prava zaposlenih uključuju učešće koje podrazumeva informisanje u vezi sa:

- dosadašnjim i verovatnim razvojem delatnosti preduzeća ili fabrike i njegovu ekonomsku situaciju;

kao i održavanje konsultacija o:

- stanju, strukturi i verovatnom razvoju zapošljavanja u preduzeću ili pogonu i predviđene mere kada postoji opasnost po zapošljavanje,
- odlukama koje će verovatno dovesti do značajnih promena u organizaciji rada ili ugovornim odnosima.

Pravovremeno informisanje i konsultacije su preduslov za uspešno restrukturiranje i prilagođavanje preduzeća novim uslovima koje stvara globalizacija privrede, posebno u pogledu razvoja novih oblika organizacije rada. Jačanje socijalnog dijaloga ima za cilj da služi zapošljavanju koje se tretira kao prioritetni cilj, čije postizanje treba da bude praćeno konceptima „predviđanja“, „prevencije“ i „zapošljivosti“ uključenih u sve javne programe i strategije preduzeća.

- Direktiva (EU) 2019/1152 od dana, 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji, štiti interese zaposlenih u kontekstu nastanka atipičnih/nestandardnih oblika rada. Definiše nova (dodatna) minimalna prava koja imaju za cilj promovisanje bezbednosti i očekivanih (planiranih) akcija u radnim odnosima, a istovremeno doprinose konvergenciji i održavanju prilagodljivosti tržišta rada u uslovima razvoja fleksibilnosti i potreba poslodavaca da se prilagode ekonomskim promenama. Bez obzira na vrstu i trajanje zaposlenja, treba obezbediti pravo na jednak i pravičan tretman u pogledu uslova rada, pristup

socijalnoj zaštiti i obuci i podržati prelazak na stalne odnosno standardne oblike zapošljavanja. Takođe je prikladno promovisati inovativna rešenja koja garantuju visok kvalitet rada, kao i podsticanje preduzetništva i samozapošljavanja i olakšavanje profesionalne mobilnosti.

VAŽNO

U skladu sa Direktivom (EU) 2019/1152 od 2019. godine, poslodavac treba da garantuje stabilan radni odnos i obezbeđuje odgovarajuće i bezbedne uslove rada. Istovremeno, ima pravo da sprovodi/implementira fleksibilnost, ali u razumnim granicama.

Neuobičajeni ugovori ne smeju biti zloupotrebljeni i dovesti do neizvesnosti prilikom radnog angažovanja radnika. Nacionalno zakonodavstvo i kolektivni ugovori treba da obezbede bezbednost zaposlenih i visok kvalitet rada, što se može postići zahvaljujući neophodnoj fleksibilnosti, eliminisanju zloupotreba i sprečavanju eksploatacije zaposlenih zbog slabije pozicije u odnosima sa poslodavcem. U skladu sa Direktivom (EU) 2019/1152 od 2019. godine, radnici sa atipičnim/nestandardnim statusom, kao što su: radnici koji rade od kuće, radnici na zahtev, povremeni radnici, radnici u sistemu vaučera za usluge, radnici na onlajn platformama kao i pripravnici i stažisti mogu da podležu direktivi, pod uslovom da ispunjavaju kriterijume da budu zaposlena lica. Istovremeno, treba naglasiti da je zloupotreba samostalne delatnosti/samozapošljavanja jedan od oblika očigledno registrovanog rada, kada je u pitanju izbegavanje zakonskih ili poreskih obaveza, iako način obavljanja poslova ispunjava uslove svojstvene radnom odnosu. Direktiva (EU) 2019/1152 od 2019. godine ne negira atipične/nestandardne oblike rada, ali podržava prelazak na bezbednije zapošljavanje gde poslodavci imaju mogućnost da zaposlenima ponude takvu opciju, odnosno puno radno vreme i stalni rad.

Ostale direktive koje definišu principe zaštite zaposlenja odnose se na zaposlena lica u tradicionalnom smislu, odnosno na obavljanje poslova po osnovu zaključenog radnog odnosa koji odlikuju karakteristike kao što su: rad na neodređeno vreme radni odnos sa punim radnim vremenom, subordinacija, lokacija, timski rad i hijerarhija. Ukoliko prihvatimo ugovore na određeno vreme kao fleksibilno zaposlenje, onda Direktiva 99/70/EC od dana 28. juna 1999. godine o okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme zahteva nediskriminaciju, sprečavanje zloupotreba, pružanje obuke, informacija i konsultacija, i stoga lica u okvarkom režimu rada približava stepenu zaštite kao kod ugovora zaključenih na neodređeno vreme. Međutim, glavna razlika se odnosi na

period obaveza stranaka, jer je ograničen na rok. Uprkos prepoznavanju u nekim situacijama potrebe za zapošljavanjem na relativno kratak vremenski period, prilagođen poslodavcima i zaposlenima, ciljni model treba da bude pravni odnos koji obavezuje obe strane na neodređeno vreme.

VAŽNO

Radnik zaposlen na određeno vreme (fixed-term worker) je lice koje je zaključilo ugovor o radu odnosno lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, a prestanak ovih oblika radnog odnosa određen je objektivnim uslovima, kao što su: dolazak tačno naznačenog datuma, izvršenje određenog zadatka ili nastanak konkretnog događaja.

Rad sa nepunim/skraćenim radnim vremenom je fleksibilan oblik zaposlenja. U cilju poboljšanja statusa ove grupe radnika, Direktiva 97/81/EC od dana 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim/skraćenim radnim vremenom koji je zaključila Unija industrijskih i poslodavačkih konfederacija Evrope /UNICE/, Evropski centar za javna preduzeća /CEEP/ i Evropska konfederacija sindikata /ETUC/ utvrdila je opšte principe i minimalne zahteve za otklanjanje diskriminacije i zloupotrebe koja se sastoji od posla/rada slabijeg kvaliteta. U nekim sektorima i odabranim aktivnostima, nepuno/skraćeno radno vreme je karakteristika. Služi zaposlenima da se pripreme za penziju, uskladi profesonalni i porodični život i iskoriste mogućnosti obrazovanja i obuke za unapređenje kvalifikacija i razvoj karijere, što takođe pozitivno utiče na preduzetništvo, konkurenciju i stanje privrede. Poslodavci ne mogu lošije tretirati radnike zaposlene na nepuno/skraćeno radno vreme od uporedivih radnika sa punim radnim vremenom, osim ukoliko su različiti uslovi zapošljavanja opravdani objektivnim razlozima.

VAŽNO

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom je lice čiji je normalan broj radnih sati, izračunat na osnovu nedeljnog proseka ili proseka za period zaposlenja ne duži od godinu dana, manji od normalnog broja radnih sati uporedivog radnika koji radi sa punim radnim vremenom, a koji obavlja isti ili sličan posao (zadatak) uzimajući u obzir druge faktore kao što su: pripravnčki staž (iskustvo), kvalifikacije ili veštine.

Zbog značajne uloge honorarnog rada, treba ga popularisati i eliminisati zakonske ili administrativne barijere koje mogu ograničiti mogućnosti njegovog korišćenja. Naročito, trebalo bi da se sprovodi kroz kolektivne ugovore o radu ili druge sporazume socijalnih partnera. Poslodavci imaju slobodu da upravljaju poslom u smislu njegove veličine i obima, ali s tim da ukoliko zaposleni odbije da pređe na predloženi posao (sa punog na nepuno radno vreme ili obrnuto), ovu odluku ne mogu tretirati kao razlog za otkaz zaposlenom ili izreći posebne sankcije.

Tipičan primer atipičnog oblika zapošljavanja je privremeni rad, koji podrazumeva slanje zaposlenog kod poslodavca korisnika radi obavljanja poslova za njega. Ovome posreduje agencija koja je odgovorna za pravilan odabir osoblja i vođenje dokumentacije u vezi sa zapošljavanjem. Korisnik poslodavac samo nadgleda i usmerava proces rada. Akt kojim se uređuju uslovi zapošljavanja je Direktiva 2008/104/EZ od dana, 19. novembra 2008. godine o privremenom radu.

Ističe se značaj ovog oblika aktivnosti kao doprinosa otvaranju radnih mesta i povećanju učešća ljudi na tržištu rada. Njime se uspostavlja okvir zakonske regulative koja ima za cilj da zaštiti privremene radnike i koju karakteriše nediskriminacija, transparentnost i proporcionalnost, uz poštovanje raznolikosti potražnje za radnom snagom i industrijskih odnosa. Važan aspekt koji unapređuje kvalitet privremenog rada jeste definisanje uslova koji omogućavaju njegovo korišćenje i regulisanje međusobnih obaveza agencije i poslodavca-korisnika prema zaposlenom kojeg prijavljuju, što bi trebalo da efikasno podrži odgovarajuće oblike fleksibilnog zapošljavanja.

VAŽNO

U skladu sa Direktivom 2008/104/EC, zaposleni je svako lice koje je, u datoj državi članici, zaštićeno kao zaposleni važećim zakonom o radu. Zaposleni na određeno vreme je lice koje je zaposleno u agenciji za privremeno zapošljavanje na osnovu ugovora o radu ili radnog odnosa sa ovom agencijom radi raspoređivanja na privremeno obavljanje poslova pod nadzorom i rukovodstvom preduzeća korisnika.

Dokument koji određuje standarde zapošljavanja je Evropski stub socijalnih prava (EFPS) od dana 17. novembra 2017. godine, koji predstavlja skup od dvadeset osnovnih principa i pretpostavki usvojenih u cilju postizanja ekonomskog rasta i

pravednih i poželjnih uslova rada u državama članicama. Vredi obratiti pažnju na sledeće:

- **jednake šanse/mogućnosti i pristup zapošljavanju**, što uključuje: obrazovanje, obuku i doživotno učenje; rodna ravnopravnost; jednake šanse; aktivna podrška zapošljavanju;
- **Pošteni uslovi rada**, uključujući: sigurno i fleksibilno zapošljavanje; naknadu; podatke/informacije o uslovima zapošljavanja i zaštiti u slučaju otkaza; socijalni dijalog i socijalna uključenost zaposlenih; balans između posla i privatnog života; zdravo, bezbedno i dobro prilagođeno radno okruženje, kao i zaštitu ličnih podataka. Usvajanje EFPS-a je opravdano činjenicom da se tržišta rada i društva ubrzano razvijaju, a globalizacija, digitalna revolucija, promjenjivi modeli rada i demografski i društveni trendovi oblikuju nove mogućnosti, izazove i potrebe, među koje nesumnjivo spadaju i atipični oblici zapošljavanja.

EFPS naglašava potrebu da se podrži prelazak na otvorene oblike zapošljavanja i da se poslodavcima obezbedi neophodna fleksibilnost, u skladu sa zakonima i kolektivnim ugovorima, kako bi se mogli efikasno prilagođavati promenama u ekonomskom kontekstu. Moramo da ojačamo inovativne oblike zapošljavanja koji garantuju kvalitetne uslove rada, podstiču preduzetništvo i samozapošljavanje i olakšavaju profesionalnu mobilnost. Istovremeno, potrebno je sprečiti nastanak radnih odnosa koji dovode do nesigurnih uslova rada. Stoga je opravdano zabraniti zloupotrebu atipičnih/nestandardanih ugovora o radu.

B. KONTROLNA PITANJA:

- 1. Ukoliko je lice zaštićeno nacionalnim zakonom o radu, ono ima status zaposlenog.**
 - a. istina
 - b. laž
- 2. Informisanje i konsultacije imaju za cilj zaštitu posebnih interesa poslodavca.**
 - a. istina
 - b. laž
- 3. Fleksibilnost treba da pomogne poslodavcima da se prilagode ekonomskim promenama.**
 - a. istina
 - b. laž
- 4. Treba podržati inovativne oblike rada koji garantuju visokokvalitetne uslove rada.**
 - a. istina
 - b. laž

- 5. Direktiva (EU) 2019/1152 od 2019. godine o transparentnim i predvidljivim uslovima rada u Evropskoj uniji povećava prava i socijalnu zaštitu radnika u okviru tradicionalnog radnog odnosa, dok istovremeno nastoji da održi/očuva prilagodljivost tržišta rada.**
- a. istina
 - b. laž
- 6. Poslodavac nije u obavezi da sva lica tretira jednako u smislu da ne mora da garantuje zaposlenima koji imaju ugovor na određeno vreme iste uslove zapošljavanja kao i stalno zaposlenima koji obavljaju posao na neodređeno vreme.**
- a. istina
 - b. laž
- 7. Poslodavac može drugačije da tretira zaposlenog sa nepunim radnim vremenom, jer je zaposlen u skladu sa radnim odnosom sa nepunim radnim vremenom.**
- a. istina
 - b. laž
- 8. Da li strane u ugovoru o radu mogu slobodno da određuju obim posla i prelaze na određenu vrstu posla - pun ili delimičan, u zavisnosti od potreba i situacije preduzeća?**
- a. istina
 - b. laž
- 9. Privremeni rad znači da agencija zaključuje, u skladu sa nacionalnim pravom, ugovore o radu ili radne odnose sa radnicima na određeno vreme u cilju njihovog slanja u korisnička preduzeća na privremeni rad pod nadzorom i uputstvima tih preduzeća.**
- a. istina
 - b. laž
- 10. Evropski stub socijalnih prava negira razvoj samozapošljavanja kao suprotan pravu za pružanje adekvatne zaštite svim radnicima.**
- c. istina

d. laž



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union

III

VRSTE ATIPIČNIH OBLIKA RADA

U državama članicama postoji mnogo atipičnih/nestandardnih oblika rada koje je teško uključiti u jedan koherentan katalog. Razlike u pravnim sistemima, organizacionoj kulturi, ekonomskom stanju i društvenim očekivanjima neki su od razloga za raznolikost u zapošljavanju. Atipičnost je moto koji obuhvata niz vrsta poslova koji se javljaju ili dobijaju na značaju kao posledica promena u savremenom svetu: globalizacije, rastuće konkurencije, tehnoloških promena i ekonomskih transformacija. Pandemija COVID-19 dovela je i do povećanja okvira i obima novih oblika zapošljavanja. Mnogi od njih se značajno razlikuju od tradicionalnog koncepta rada.

Ključno pitanje je pokušaj odgovora na pitanje kako novi oblici zapošljavanja mogu pomoći u izgradnji otpornijeg i inkluzivnijeg tržišta rada. Razmatranja se odnose i na to kako obezbediti adekvatnu socijalnu zaštitu i pristojne uslove rada, uz zadržavanje željene fleksibilnosti i ne nametanje rešenja koja svesno ignorišu same zainteresovane strane.

VAŽNO

Problematično je odrediti u kojoj meri se atipično zapošljavanje može drugačije regulisati, a da uslovi rada ne budu nepovoljniji za radnike u odnosu na ustaljenije vrste zapošljavanja.

Koncept različitosti vezan je za pitanje atipičnog posla i identifikaciju ljudi koji ga obavljaju u pogledu karakteristika i profesionalne situacije.

To znači prihvatanje i podržavanje različitosti, a istovremeno obezbeđivanje jednakih mogućnosti zapošljavanja za sve zaposlene, bez obzira na to šta ih razlikuje u subjektivnoj proceni (percepciji) poslodavca (npr. pol, godine, invaliditet, nacionalnost, uverenja). Osnovna ideja je stvaranje prijateljskih uslova rada koji su u skladu sa principima društvenog suživota kako bi se svi uključili, a ne isključivati nikoga iz grupe zaposlenih. Aktivnosti u cilju istog tretmana i podrške društvenoj različitosti treba da budu zasnovane na vrednostima solidarnosti, otvorenosti, razumevanja drugih i inkluzije. Politika raznolikosti ima za cilj da olakša revitalizaciju ekonomskog stanja preduzeća i da garantuje konkurentnost, jer heterogeni tim koji radi fleksibilno, ad hoc, može imati zanimljive, neobične ideje i inovativne načine za njihovo sprovođenje, a takođe je podložniji promenama. Dakle, možemo zaključiti da su atipični oblici zaposlenja i raznovrstan kadar faktori koji pozitivno utiču na kompaniju i povećavaju njenu efikasnost. Treba ih promovisati i razvijati, ali ne i eksploatisati. Poslodavci ne bi trebali da razmišljaju o njima u smislu zadovoljavanja svojih posebnih interesa.

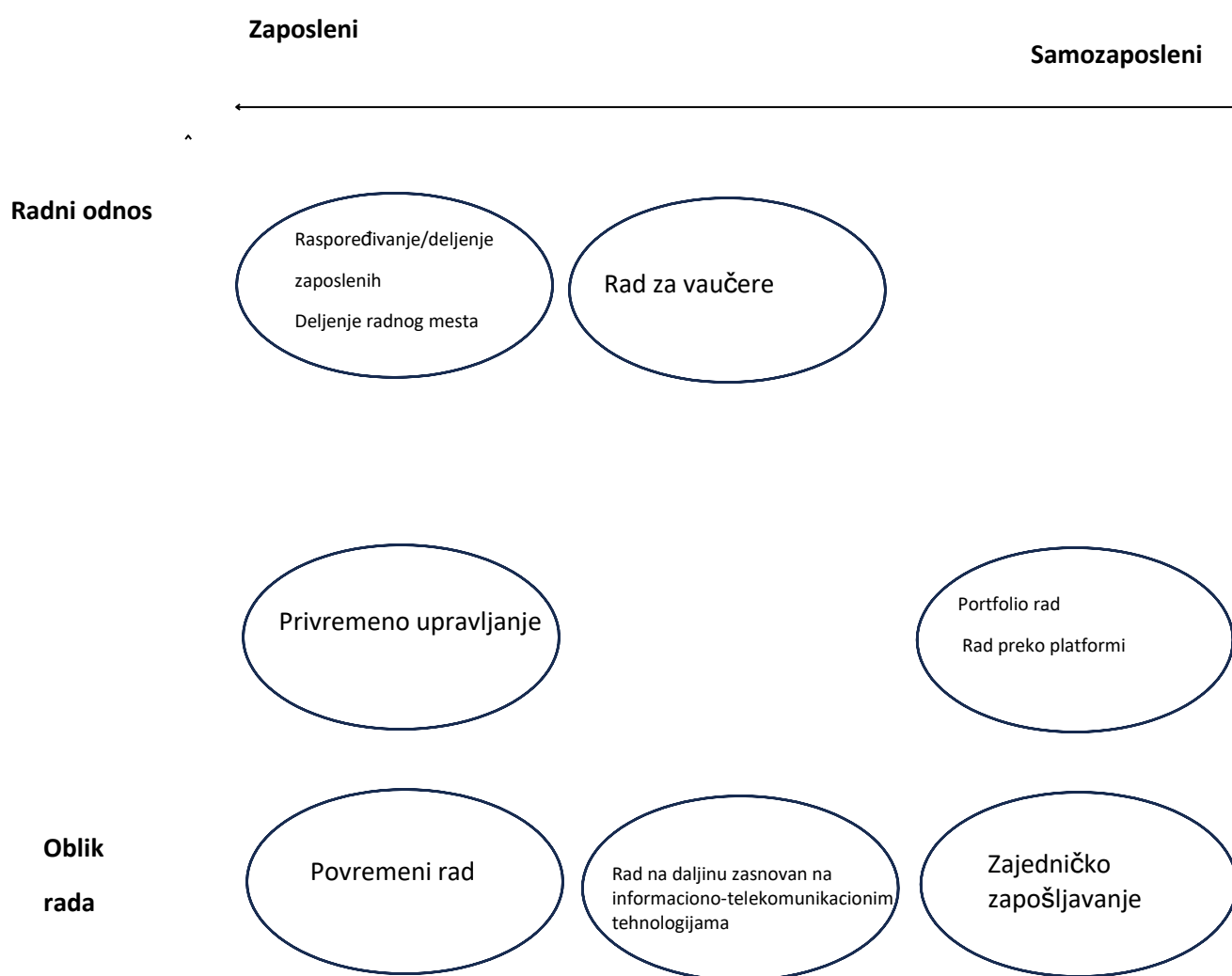
Klasifikacija najnovijih oblika zapošljavanja karakterističnih za tržište rada 21. veka obuhvata:

- povremeni rad (casual work);
- rad preko platformi (crowd employment);
- raspoređivanje /deljenje zaposlenih (employee sharing);
- deljenje radnog mesta (job sharing);
- privremeno upravljanje (interim management);
- rad na daljinu zasnovan na informaciono telekomunikacionim tehnologijama (ICT-mobile work);
- rad za vaučere (voucher-based work);
- portfolio rad (portfolio work);
- zajedničko zapošljavanje (collaborative employment).

Klasifikacija koju je pripremila Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada (Eurofound) dokazuje kako se menjaju privreda i prateći procesi koji forsiraju stvaranje do sada nepoznatih oblika rada karakterističnih za postindustrijsku eru. Neki vidovi

zapošljavanja značajno se razlikuju od klasičnog radnog odnosa, dok su drugi njemu slični (slika 1). Mnogo zavisi od prirode odnosa između strana i uslova zaposlenja.

Slika br. 1. Klasifikacija devet novih oblika zapošljavanja



Izvor: Eurofound 2015.

1. Posao sa nepunim radnim vremenom.

Jedan od fleksibilnih oblika zaposlenja je posao sa nepunim radnim vremenom (casual work), shvaćen kao sporadičan, neredovan rad koji ne predviđa vreme angažovanja zaposlenog. Zavisi od mnogih spoljnih uslova i poverava se kada se ukaže potreba. To uključuje i dežurstva, kada poslodavac - ukoliko je neophodno - traži od zaposlenog da izvrši određene poslove. Slično se tretira i sezonski rad, koji je kratkotrajan, prolazan i zavisi od sezone, ciklusa ili izabranog perioda. Posao sa nepunim radnim vremenom obavljaju određene grupe (npr. mladi ljudi, migranti). Mnogi zaposleni to smatraju kao dodatni način zarade.

2. Rad preko platformi.

Usled razvoja IKT tehnologija, upotrebe interneta i pojave ekonomije deljenja, nastao je rad preko platformi. Podrazumeva povezivanje, korišćenje softvera (aplikacija), korisnika zainteresovanih za nuđenje i primanje određenih usluga. Uslov za njegovo obezbeđivanje je posedovanje odgovarajuće opreme u računarskom sistemu (hardver, mreža, programi). Tada strana koja nudi odgovora onlajn na potražnju i transakcija se odvija. Karakteristika rada preko platformi je prisustvo tri strane, odnosno: naručioca radova (klijent, primalac), izvođača (lice koje obavlja rad) i vlasnika platforme (posrednika koji obezbeđuje virtuelni prostor). Rad preko platformi se takođe definiše kao metod angažovanja zaposlenog koji obavlja uslugu za klijenta svog poslodavca koristeći onlajn platforme. Primer ovog oblika aktivnosti su transportne aktivnosti (npr. Uber, Glovo) ili pružanje finansijske, prevodilačke i programske podrške (npr. Fixly, Freelancer). Važnu ulogu ima algoritamsko upravljanje, koje postaje virtuelni poslodavac jer distribuira zadatke, kontroliše njihovo izvršenje, procenjuje kvalitet i obračunava finansijske račune.

3. Raspoređivanje/deljenje zaposlenih.

U cilju efikasnijeg korišćenja radnih resursa, vrši se raspoređivanje/deljenje zaposlenih, odnosno usvaja se rešenje u kome grupa poslodavaca zajedno zapošljava zaposlene i odgovara za njih. Uslovi rada i međusobne obaveze obično se interno dogovaraju između ovih poslodavaca. U praksi, ova saradnja može imati oblik strateške saradnje, kada se stvara mreža subjekata u okviru koje se zaposleni premeštaju od jednog do drugog poslodavaca radi izvršavanja određenih (pojedinačnih) naloga kako bi se obezbedio njihov kontinuitet rada. Na ovaj način se izbegavaju zastoji i zaposlenje

samo na pola radnog vremena što je optimalno isplativo i ne uvek zadovoljava zaposlene, posebno kada imaju sistem obračuna rada po satu i žele da maksimalno iskoriste vreme, od čega zavisi i naknada. Drugo rešenje je ad hoc raspoređivanje/deljenje, kada poslodavac ne može privremeno da obezbedi posao svojim zaposlenima i šalje ih na rad u drugo preduzeće, nakon što je prethodno sa poslodavcem koji prima zaposlene dogovorio uslove takvog raspoređivanja. Ugovor o radu dalje važi između dosadašnjeg poslodavca (pošiljaoca) i zaposlenog, a poslodavac korisnik vrši samo organizacioni nadzor i izvršava operativne obaveze u vezi sa planiranjem, raspoređivanjem i kontrolom svakodnevnih poslovnih aktivnosti. Zahvaljujući ovom rešenju, radni odnos se održava i pored nedostatka zadataka za zaposlenog. Ovaj oblik saradnje je sličan privremenom radu, ali nema komercijalnog elementa koji se dodeljuje agenciji koja se bavi traženjem kadrova po nalogu određenog klijenta (poslodavca korisnika).

4. Deljenje radnog mesta.

Suština deljenja jednog radnog mesta je njegova podela između dva ili više zaposlenih koji rade zajedno sa punim radnim vremenom. Za pojedinačnog zaposlenog to znači rad sa nepunim/skraćenim radnim vremenom. Funkcionisanje zajedničkog radnog mesta podrazumeva i neophodnu podelu nadležnosti, obima aktivnosti i vremena. Ne mora da bude ravnopravno. Fleksibilnost je prednost, posebno kada zaposleni žele da održe balans između profesionalnog i privatnog života, ali pretnja je disperzija odgovornosti za obavljene zadatke. Funkcioniše kao mentorski sistem koji omogućava starijim i mlađim zaposlenima da sarađuju jedni sa drugima.

5. Privremeno upravljanje.

Posebnost ovog oblika zapošljavanja je u zapošljavanju specijalizovanih stručnjaka koji su potrebni za određeni zadatak ili za rešavanje konkretnog problema u kompaniji. Bitan element je stručno znanje zaposlenog lica, koje zahvaljujući svom iskustvu pruža pomoć u slučaju potrebe realizacije projekta, problema u datoj oblasti ili potrebe upravljanja preduzećem u teškim situacijama (npr. ekonomska kriza, restrukturiranje). Pravni osnov, u ovom slučaju, je svaki ugovor o kome su se strane dogovorile (izabrale), često bez zaključivanja ugovora o radu. Ponekad se poslodavci dogovaraju o mogućnosti da koriste kompetencije specijalista koje imaju i koje mogu pozajmiti jedni drugima.

6. Rad na daljinu.

Zahvaljujući razvoju informacionih i telekomunikacionih tehnologija nastala je popularizacija rad na daljinu, koji se može obavljati stalno ili delimično na daljinu, van sedišta poslodavca. Obično je ovo mesto stanovanja zaposlenog, ali strane mogu navesti i call centar, internet kafe ili virtuelnu kancelariju. Specifičnost rada na daljinu je korišćenje sredstava za elektronsku komunikaciju i slanje/dostavljanje rezultata preuzetih zadataka. Može se odobriti ukoliko zaposleni ima veštine i tehničke i prostorne mogućnosti za obavljanje takvog posla i ukoliko vrsta posla to dozvoljava. Sredstva za rad i materijal, kao i logistiku obezbeđuje poslodavac. Međutim, ne postoje kontraindikacije da zaposleni koristi sopstvenu opremu, pod uslovom da ona omogućava poštovanje i zaštitu poverljivih informacija i drugih tajni koje podležu zaštiti u vezi sa kompanijom ili ličnih podataka, kao i informacija čije bi otkrivanje bi moglo izložiti poslodavca šteti. Važno je da se međusobno dogovorimo o uslovima saradnje. Obično se pretpostavlja da je poslodavac odgovoran za zdravlje i bezbednost na radu na daljinu, kao i za nezgode tokom ovog rada, ali u meri i u vezi sa sredstvima ili materijalima koje obezbeđuje poslodavac, poslodavac takođe snosi troškove ugradnje i održavanja opreme kao i troškove potrošnje električne energije i telekomunikacionih usluga. Međutim, zaposleni može biti u obavezi da vodi evidenciju o aktivnostima koje preduzima u okviru rada na daljinu.

7. Rad za vaučere.

Neuobičajena priroda zaposlenja može se sastojati u drugačijem načinu nagrađivanja zaposlenog. Primer je rad za vaučere. Strane sklapaju ugovor o radu kojim je predviđeno da zaposleni dobija vaučere (nevalutni novac) kao naknadu, a ne isplatu u gotovini. U praksi, poslodavac kupuje takav vaučer od ovlašćenog subjekta i obračunava obavljeni posao korišćenjem ovog načina plaćanja. Zaposleni ga može zameniti u bilo kom trenutku za gotovinu. Bitan element rada za vaučere je uključivanje socijalnog osiguranja, koje se isplaćeno na individualni račun zaposlenog. Strukturno, rad za vaučere je sličan beneficijama/dodacima (plaćanja u naturi, roba u naturi, npr. ugalj za rudare, drvo za ogrev za šumare),

8. Portfolio rad.

Portfolio rad je veoma fleksibilan oblik rada i pružaju ga ljudi koji cene slobodu i nezavisnost. Obično su to freelanceri koji vode sopstveni posao i ostvaruju prihod iz različitih izvora. Oni ne podnose izveštaje jednom entitetu, ali imaju mnogo klijenata kojima pružaju usluge. Oni sami organizuju svoj posao, vode sopstveni posao,

usklađuju posao i privatni život, ali nemaju prava zaposlenih lica i moraju da snose sve terete (poreze, osiguranje) i rizike (uglavnom ekonomske). Oni uspostavljaju uslove saradnje, donose odluke za svoj račun, kreiraju sopstveni brend i odgovorni su za kvalitet obavljenog posla, a imaju koristi od širokog spektra novih izazova i kombinacija različitih veština. Od freelancera se zahteva da budu aktivni, pouzdani i da se stalno prilagođavaju nepredvidivim poslovnim situacijama i očekivanjima klijenata. S jedne strane, uživaju u autonomiji, ali su u isto vreme skloni gubitku ravnoteže između posla i privatne sfere, trpeći negativne posledice radoholizma.

9. Zajedničko zapošljavanje

Karakteristika zajedničkog zapošljavanja je saradnja između samozaposlenih lica, ponekad uz učešće malih i srednjih preduzetnika, što im omogućava da zajedno vode posao. Freelanceri i drugi subjekti najčešće preduzimaju projekte kako bi eliminisali ograničenja vezana za veličinu njihovih aktivnosti i profesionalnu marginalizaciju (izolaciju). Na ovaj način pokušavaju da ojačaju svoju tržišnu poziciju. Jedan od oblika zajedničkog zapošljavanja su krovne organizacije koje podržavaju i štite ljude koji obavljaju posao, upravljaju njihovim administrativnim poslovima (npr. popunjavanje obrazaca, trgovanje fakturama), ali im takođe omogućavaju da zadrže glavne odlike karakteristične za samostalno vođenje biznisa, kao što su: nezavisnost, samostalnost. Međutim, krovne organizacije ne obezbeđuju stabilnost zaposlenja i socijalnu zaštitu, iako ponekad pružaju izvesnu sigurnost. Druga vrsta zajedničkog zapošljavanja je coworking, odnosno individualno obavljanje posla, ali boravak u grupi, u jednom prostoru koji se deli sa drugim ljudima. Svako obavlja svoje zadatke posebno, ali koristi infrastrukturu predviđenu za sve. Uobičajeno rešenje su i zadruge, kojima freelenceri pripadaju u vidu članstva radi razmene znanja i iskustava u okviru svoje specijalizacije, informisanja o tržišnim novinama i jačanja marketinga.

C. KONTROLNA PITANJA

1. Coworking je vrsta rada preko platformi.
 - a. istina
 - b. laž
2. Da li je rad na daljinu sličan radu preko platformi u smislu korišćenja savremenih IKT tehnologija?
 - a. Da
 - b. Ne
3. Deljenje radnog mesta podrazumeva rad koji obavljaju najmanje dve osobe sa nepunim/skraćenim radnim vremenom
 - a. Da
 - b. Ne
4. Ukoliko poslodavci zajednički raspoređuju/dele zaposlene kako bi povećali efikasnost svog poslovanja i ograničili nepotrebne troškove, onda radi se o:
 - a. Privremenom upravljanju
 - b. Zajedničkom radnom odnosu
 - c. Raspoređivanju/deljenju zaposlenih
5. Način rada koji spaja više izvora prihoda, zasnovan na nezavisnosti i sopstvenoj odgovornosti, koji je suprotan timskom radu podređenih u preduzeću, je:
 - a. Povremeni rad
 - b. Portfolio rad
 - c. Zajedničko zapošljavanje
6. Zavisnost rada od vrste primljene naknade (oblik plaćanja) je:

- a. Rad na daljinu
- b. Rad za vaučere
- c. Rad po pozivu

7. Upotreba dinamičkih veb stranica koje spajaju funkcije preduzeća i digitalnog tržišta u cilju povezivanja korisnika zainteresovanih za kratkoročnu razmenu usluga (porudžbina i brzo izvršenje) je primer fleksibilnog oblika zapošljavanja poznatog kao:

- a. Povremeni rad
- b. Rad preko platformi
- c. Portfolio rad

8. Odgovarajući oblik zaposlenja da se rukovodiocu poveravaju rukovodeće aktivnosti u procesu restrukturiranja preduzeća je:

- a. Rad na daljinu
- b. Privremeno upravljanje
- c. Zajedničko zapošljavanje

IV

IZAZOVI EVROPSKE UNIJE I TRŽIŠTE RADA

Dokument „Bela knjiga o budućnosti Evrope. Razmatranja i scenariji za EU-27 do 2025. godine” od dana, 1. marta 2017. godine, naglašava da treba nastaviti stvaranje jedinstvenog unutrašnjeg tržišta, čiji je jedan od ciljeva poboljšanje uslova života i rada ljudi Evropske unije. Dokument predviđa sledeće scenarija:

- Nastavak – implementacija pozitivnog programa reformi.
- Ništa osim jedinstvenog tržišta – fokus na produbljivanju određenih ključnih aspekata jedinstvenog tržišta.
- Oni koji žele više, čine više – omogućavajući državama članicama koje žele, da bliže sarađuju u određenim oblastima.
- Raditi manje zajedno, ali efikasnije – fokusirati se na efikasnije i brže postizanje rezultata u određenim oblastima politike (inovacije, trgovina, bezbednost, migracije, upravljanje granicom i odbrana), posvećujući manje pažnje drugim pitanjima.
- Raditi mnogo više zajedno – govoreći jednim glasom na međunarodnoj areni, zajedno rešavajući fundamentalna pitanja, posebno u okviru bezbednosti i odbrani. U „Novoj strateškoj agendi za 2019-2024“ od dana, 20. juna 2019. godine, Evropski savet je identifikovao četiri prioritetne oblasti koje treba da usmeravaju rad institucija EU u narednih pet godina kao odgovor na izazove i mogućnosti koje proizilaze iz novih globalnih situacija. Ove oblasti uključuju:
 - zaštita građana i sloboda;
 - razvoj snažne i dinamične ekonomske baze;
 - izgradnja klimatski neutralne, ekološke, pravedne i socijalne Evrope;
 - promovisanje evropskih interesa i vrednosti na svetskoj sceni.

Šest prioriteta obuhvata:

- Evropski zeleni dogovor
- Evropa prilagođena digitalnom dobu
- Ekonomija koja služi ljudima
- Jača pozicija Evrope u svetu
- Promovisanje evropskog načina života
- Novi podsticaj za evropsku demokratiju

Zbog pandemije COVID-19 razvijen je plan za obnovu Evrope „NextGenerationEU“ koji omogućava da se stekne veća snagu nakon korona virusa, koji je izazvao ogroman društveni i ekonomski haos. Zahvaljujući sredstvima, revitalizacija će se odvijati u mnogim oblastima života. Nakon pandemije COVID-19, Evropa će postati digitalnija, ekološki prihvatljivija, otpornija i bolje pripremljena za sadašnje i buduće izazove. Osnovni cilj je da se ona transformiše u modernu, konkurentnu i resursno efikasnu privredu i društvenu zajednicu. Ove promene će biti praćene otvaranjem kvalitetnijih radnih mesta. Reforme treba da obuhvate oblasti:

- ekološka transformacija
- digitalna transformacija
- inteligentan, održiv i inkluzivan rast i zapošljavanje
- socijalna i teritorijalna kohezija
- zdravlje i imunitet
- politike za sledeću generaciju, uključujući obrazovanje i veštine.

VAŽNO

„NextGenerationEU“ je najveći do sada paket mera za revitalizaciju evropske privrede.

Vredan pažnje je program finansiranja Digitalna Evropa (Digital) koji ima za cilj uvođenje IKT tehnologija u preduzeća, kod građana i u javnu administraciju u cilju optimizacije beneficija i ispunjavanja zahteva inovacija, posebno u odnosima zapošljavanja. Globalno konkurentno tržište treba da obezbedi savremene, bezbedne i poštene uslove rada, da vodi računa o kompetencijama zaposlenih neophodnim za transformaciju, da stvori mogućnosti za profesionalni razvoj i da promoviše socijalnu inkluziju. Evropa treba da teži otvorenom, demokratskom i održivom društvu, koje će se zasnivati na do sada razvijenim vrednostima i principima. U ovom kontekstu, vredni se pozvati na Povelju o osnovnim pravima Evropske unije od dana, 7. decembra 2000. godine, koja kaže da svaki zaposleni ima pravo na uslove rada koji poštuju njegovo zdravlje, bezbednost i dostojanstvo. Ima pravo na ograničenje maksimalnog radnog vremena, na dnevni i nedeljni odmor i na plaćeni godišnji odmor. *OBRISAN DEO*

Kao rezultat zaštitnih mera za sprečavanje širenja korona virusa, rad preko platformi je postao popularan i dobio na značaju i počeo da se tretira kao tipična transportna usluga, kao i dostava kupovine i hrane. Postao je podsticaj za inovacije i faktor rasta zaposlenosti, stvorio je potrebu da se sagledaju uslovi rada i socijalni aspekti ljudi koji obavljaju posao. Rad preko platformi je veoma raznovrstan, što otežava regulaciju kako bi se bolje balansirali interesi korisnika i regulisala prava radnika. Neki su samozaposleni, oni koji cene autonomiju, ali ima i ljudi koji doživljavaju podređenost i kontrolu u pogledu nivoa plata i uslova rada. Pokušaj da se reše fundamentalna pitanja u vezi sa eliminisanjem pogrešne klasifikacije i dodeljivanjem određenih prava je Nacrt direktive od dana, 9. decembra 2021. godine o poboljšanju uslova rada putem onlajn platformi.

VAŽNO

Zbog širenja savremenih digitalnih tehnologija pokrenut je rad na regulisanju atipičnih oblika zapošljavanja koji se na njima zasnivaju i obezbeđivanju odgovarajućih uslova za rad i zaštitu na radu.

Još jedan primer koji ukazuje na regulatorne aspiracije u okviru atipičnog zapošljavanja je rezolucija Evropskog parlamenta od dana, 21. januara 2021. godine koja sadrži preporuke Komisiji o pravu da budete van mreže/offline, odnosno da se van radnog vremena ne angažuju lica na poslovima koje treba da budu obavljena i da ne učestvuju u komunikaciji koristeći digitalna sredstva, direktno ili indirektno. Pored toga, vredno napomenuti da je u toku rad na usvajanju novog sporazuma između evropskih socijalnih partnera o radu na daljinu. Namera je da se revidira prethodni socijalni dogovor od 2002. godine, koje nije pretvoren u direktivu EU. Iako ne postoji univerzalna regulativa, rad na daljinu se pojavljuje u Direktivi od dana, 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje. U njemu se navodi da zaposleni sa decom do određenog uzrasta (najmanje osam godina) i staratelji imaju pravo da se prijave za fleksibilnu organizaciju rada u cilju pružanja lične nege. Prema usvojenoj definiciji, pod fleksibilnom organizacijom rada podrazumeva se korišćenje rada na daljinu, fleksibilnog rasporeda radnog vremena ili nepunog/skraćenog radnog vremena.

D. KONTROLNA PITANJA:

1. Da li je „Bela knjiga o budućnosti Evrope (...) imala za cilj da pokrene proces napredovanja u pripremi za izazove i prilike u bliskoj budućnosti?
 - a. Da
 - b. Ne

2. „NextGenerationEU” je fond EU za oporavak koji pomaže u oporavku od pandemije COVID-19 transformacijom nacionalnih ekonomija, stvaranjem mogućnosti i radnih mesta u Evropi.
 - a. Da
 - b. Ne

3. Da li preporuke o pravu da budete van mreže preciziraju definiciju i pravila rada na daljinu?
 - a. Da
 - b. Ne

4. Uslovi rada putem onlajn platformi su regulisani na nivou EU i štite osobe koje su navodno samozaposlene.

- a. Istina
 - b. Laž

5. Rad na daljinu je fleksibilna organizacija rada koja ima za cilj da roditeljima ili starateljima male dece olakša spajanje profesionalnog i privatnog života.
 - a. Istina
 - b. Laž

TAČNI ODGOVORI:			
A. 1. b 2. a 3. a 4. a	B. 1. a 2. b 3. a 4. a 5. a 6. b 7. b 8. a 9. a 10. b	C. 1. b 2. a 3. a 4. c 5. b 6. b 7. b 8. b	D. 1. a 2. a 3. b 4. b 5. a



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union