

*Др Сенад Јашаревић, редовни професор
Правног факултета у Новом Саду*

ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈА РАДА – РЕШЕЊЕ ИЛИ ЗАБЛУДА¹

Сажетак: Флексибилизација рада представља један од основних начина да се повећа ефикасност и прилагодљивост економије у условима кризе и глобализованог пословања. Флексибилност рада може бити интјерна, екстјерна, микро, макро, функционална, нумеричка, финансијска. Конкретни начини флексибилизације рада могу да буду разноврсни, почев од регулације радноправне регулативе, преко шире употребе „атипичних видова запошљавања“, флексибилне организације радног времена и рада. Уз бројне користи које доноси, флексибилизацију рада праће и многи негативни аспекти. Флексибилизација рада може да буде штетна уколико се сироводи стихијски и није избалансирана са мерама за очување социјалне сигурности радника у периодима промена.

Кључне речи: рад, радни односи, флексибилност

1) УВОД

У последњих двадесетак година један од највише заступаних, али истовремено и најспораванијих трендова у области радних односа је „флексибилизација рада“. Флексибилизација рада је тема којом се баве владе, послодавци и њихова удружења, запослени и синдикати, али и ме-

¹ Овај рад представља резултат истраживања на пројекту Правног факултета, Универзитета у Новом Саду: „Теоријски и практични проблеми стварања и примене права – ЕУ и Србија.“

Ћународне организације заинтересоване за област радних односа (УН, МОР, ОЕБС, ММФ, СБ, СЕ, ЕУ). Док је једни здушно заговарају, други јој се противе, при чему је уочљиво недовољно познавање свих аспеката те појаве. Обично се пренаглашавају добре или лоше стране флексибилизације. У овом тексту покушаћемо да бацимо више светла на појам и врсте флексибилизације у области рада, њене узроке, последице, друштвене корене, добре и лоше стране, као и да сагледамо меру у којој је у Србији заживела флексибилност рада и њене перспективе.

Корени флексибилизације рада леже у великим друштвеним и економским променама у другој половини ХХ века. Долази до стварања интегрисаног - глобалног економског окружења, које националним економијама намећу такве проблеме који су довели у питање институционални оквир радног права.² Основни разлог који је исходовао генерално покретање флексибилизације рада је хронична незапосленост, коју прате и измене у структури савременог друштва, изазване “технолошком и информатичком револуцијом”, као и економска криза. За крај ХХ и почетак ХХИ века карактеристично је да „руку под руку иду економски развој и економске кризе.“³

Нарастајућа незапосленост, уз све оштрије тржишно надметање, указала је да се нешто мора променити у односима чинилаца рада, те да традиционална шема индустријских односа не може у потпуности да одговори захтевима савремене економије. Пошто је радна снага одувек била онај економски чинилац који је најадаптибилнији, излаз за прилагођавање новим условима почео је да се тражи у правцу флексибилизације режима рада и радне снаге.

Мада се тренд флексибилизације рада везује за крај ХХ века, она није нов феномен. Постојала су до сада три круга флексибилизације: први се одиграо осамдесетих година прошлог века (флексибилизација је захватила државе Јужне Америке и југоисточне Азије), други - средином деведесетих (када су се захтеви за флексибилизацијом рада појавили у земљама у транзицији и чланицама ЕУ); трећи круг флексибилизације захвата на прелазу века већи део света.⁴

² Видети више: В. Готовац, *Радно право за 21. стољеће: митови о флексибилизацији*, Финанцијска теорија и пракса, Загреб, 2003, бр. 27, стр. 418.

³ Упоредити: М. Јанковић, *Флексибилни облици запошљавања*, Синергија, 2010, април, стр. 389, доступно на: <<http://www.singipedia.com/content/346-Fleksibilni-oblici-zapoljavanja>>

⁴ Видети више: V. Smith, *New forms of work organisation*, Annual Review of Sociology, 1997, 23, стр. 318; V. Gotovac, op. cit, стр. 420. и 421.

2) КОРЕНИ ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈЕ

Као узроци потребе за флексибилизацијом рада наводе се разни утицаји: глобализација, промене у структури друштва,⁵ економска криза, незапосленост, пререгулисаност радних односа (презаштићеност запослених), транзиција, интернационализација пословања, промене у структури привредних активности и радне снаге (смањење улоге индустријског и живог рада), тренд приватизације јавног сектора.⁶

Сматра се да је главни покретач потребе за флексибилизацијом рада и радног законодавства глобализација. Шта је глобализација? Глобализација подразумева вишеструку повезаност држава и друштава у свету. То је феномен у којем догађаји, одлуке и активности с једне стране света знатно и брзо утичу на удаљене особе и друштва. У економском смислу глобализација је интегрисани систем пословних односа који је усмерен ка изменама роба, услуга, информација и капитала преко међудржавних граница, уз ниске трошкове и велику брзину, као и технолошки састав који се служи средствима производње, транспорта и комуникације како би омогућио такво измештање.⁷

Захваљујући глобализацији мења се друштвени контекст пословања, те долази до трансформације рада и управљања. Такође, мења се функција

⁵ У развијеним земљама помиње се период просперитета који је претходно глобализацији и флексибилизацији, а који се назива „саларијат“ (од „salary“ – зарада). Он је достигао врхунац у прве три деценије након Другог светског рата. Тада се развило масовно - потрошачко друштво, фордистичка индустријска организација, а социјална држава гарантовала је грађанима (нарочито запосленима и њиховим породицама), егзистенцијалну сигурност и приступ јавним добрима и услугама. Међутим, велике друштвене промене које су се догодиле у последњих тридесет година наговестиле су да време стабилног рада постепено одлази у историју. Флексибилизација подразумева ширење нових, атипичних облика који замењују стабилну запосленост. Видети више у: В. Пуљиз, приказ књиге: *Флексијурносћ - Релевантан њрисћуј за средњу и истћочну Еуроју*, S. Cazes, A. Nesporova (ur.), Загреб: Издање ТИМ пресс, 2007. у: *Рев. соц. јолић., јод. 15, бр. 1, сћр 101-111, Зајр-еб 2008*, стр. 107; V. Smith, op. cit, стр. 317.

⁶ Ченг нпр. сматра да су основни изазивачи потребе за флексибилизацијом: 1) промене у структури модерног друштва, 2) глобализација, 3) економска цикличност и 4) деиндустријализација. Н. Chung, *Diferent paths towards Flexibility, Deregulated employment - protection or temporary employment?*, University of Edinburgh, 2005, August, ESPAnet conference, Making social policy in the postindustrial age, September 22-24, 2005, University of Fribourg, Switzerland, online: <<http://mpira.ub.uni-muenchen.de/2396/>>

⁷ Прва дефиниција глобализације је из: L. B. Bednarek, *The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy*, Indiana Journal of Global Legal Studies, 1998, 6 (Fall), стр. 215; а друга из: Н. Arthurs, *Reinventing Labor Law for the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2001, 22, стр. 273. Преузето из: В. Готовац, op. cit, стр. 415.

државе, долази до промена у структури породице, образовања.⁸ У области радног права јављају се следеће промене: 1) економски циљеви почињу да се појављују као одредница појма социјалне правде, а конкурентност постаје доминантно мерило тржишног успеха; 2) индивидуализам утиче на слабљење утицаја колективног преговарања; 3) типични радник ХХИ века разликује се од типичног радника ХХ века; 4) дерегулацијом замире интервенционизам државе (држава пружалац услуга, све више постаје држава - гарант услуга).⁹ Истовремено појављује се алтернатива националном законодавству - јача регулисање радних односа путем међународних организација (нпр. социјалне клаузуле у документима Светске трговинске организације - СТО, Северноамерички споразум о слободи трговине - НАФТА, регулатива ЕУ). Отвара се ново поглавље у радном праву, тако што се уместо сталног радног односа фаворизују нестални облици запошљавања, јавља се тространи (хибридни) радни однос (путем изнајмљивања запослених од стране агенција), долази до фрагментације и сегментације (дељења) радне снаге (на раднике са сталним запослењем и „подкласу“ лица која себи не могу да обезбеде стално запослење и стабилну социјалну сигурност).¹⁰ Радници постају међусобна конкуренција, те уместо да изложени већој несигурности и борби за опстанак буду солидарни, јавља се појава која се назива „социјални дарвинизам“, чији је социјални продукт и „мобинг“ – масовно злостављање на раду (у којем „човек постаје човеку вук“, односно конкурент у борби за опстанак на послу).¹¹ Радници постају „глобална радна снага“, а под утицајем конкуренције сиромашних земаља које се интензивно развијају, западне и друге земље принуђене су да стално снижавају стандарде у погледу права запослених (тзв. трка ка дну).

Запажа се и да постојећи правни оквири за одвијање рада постају преуски, односно да „крута“ радноправна регулатива представља сужен оквир за савремену, „динамичну“ економију. Ишло се чак дотле да се за радно-правну регулативу развијених земаља говорило да представља „убицу послова“ (јоб киллер) јер по многим, а нарочито припадницима тзв.

⁸ Ibidem.

⁹ Преузето из: В. Готовац, *op. cit.*, стр. 417-418.

¹⁰ Видети више у презентацији: П. Бејаковић, *Господарски аспекти улоге и утицаја флексибилности на тржиште рада*, Округли сто: *Флексибилност на тржишту рада*, Орг: часопис „Банка“ и Институт за јавне финансије, Загреб, 3. Српња 2012, доступно на: <[¹¹ Видети више: В. Балтазаревих, *Мобинг: Комуникација на четвори ноге*, Београд, 2007.](http://www.google.rs/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CGUQ-FjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.banka.hr%2FUserDocsImages%2FDokumenti%2FTrzisteZrada%2FBejakovicprezentacija.ppt&ei=wuKtUJ24L8fStAbzjYCoBQ&usq=AFQjCNE1MnH4Dsw6EQAbGpjOzMMAns3ZlQ&sig2=9qFp92BfbUcHFyP8a-XQrg></p></div><div data-bbox=)

неолибералистичке концепције, сувише висок степен заштите права запослених онемогућава ефикасно прилагођавање послодаваца захтевима данашњег тржишту.¹² У ЕУ се у том контексту помиње термин „Еуросклероза“ – сматра се да сувише јака радноправна заштита чини европске економије склеротичним, односно неконкурентним. У том смислу организација ОЕБС је сачинила 22 критеријума стриктности законодавства о заштити запосленња, на бази којих је поредила „нефлексибилност“ прописа појединих земаља.¹³

Оваква размишљања покренула су општи тренд дерегулације у области радног законодавства. Мање земље реформишу радно-правну регулативу у жељи да привуку светски капитал, а један од начина да то учине је и реформа радног законодавства (дерегулација), која подстиче флексибилизацију рада. Европске земље то чине да би смањиле трошкове пословања, повећале адаптивност својих економија и конкурентност. Земље у транзицији приступају дерегулацији и флексибилизацији да би се реструктурирале и покренуле њихове неефикасне и инертне привреде.¹⁴

Као основни циљеви дерегулације и флексибилизације у области радног права наводе се: 1) установљивање еластичнијег режима радних односа, 2) ревизија (преиспитивање) правне заштите запослених, 3) смањење трошкова радне снаге, 4) повећање запослености, 5) модернизација радног права и организације рада, 6) помирење социјалне сигурности са економском ефикасношћу.¹⁵ Међутим, намере реформатора нису увек позитивне, па се под изговором флексибилизације и дерегулације често остварују и прикривени, мање позитивни циљеви, као што су: 1) енормно повећање профита компанија на уштрб социјалног положаја запослених, 2) слабљење синдиката, 3) пребацивање терета социјалне сигурности са државе на појединца.¹⁶ Због тога је, после почетног одушевљења, у многим земљама

¹² Reynolds је проценио да економска цена губитака у америчкој економији изазваних ригидним радним законодавством износи око 200 милијарди долара годишње – при чему треба имати у виду да радно право САД важи за једно од либералнијих. Видети више: М. О. Reynolds, *A New Paradigm: Deregulating Labor Relations*, Journal of Labor Research, Winter, 1996, vol 17, issue 1, стр. 123.

¹³ Видети више: S. Cazes, A. Nesporova, *Labor Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, Geneva, ILO, 2003, стр. 38. и 41.

¹⁴ Упоредити: В. Пуљиз, *op. cit.*, стр. 109.

¹⁵ В. Готовац, *op. cit.*, стр. 420.

¹⁶ Тако нпр. Najdu помиње да је у Мађарској хармонизација са радним правом ЕУ у области радних односа изазвала чешће разочарање, него задовољство. Влада је уз подршку послодаваца ишла на минимално усклађивање које је било дозвољено директивама ЕУ, што је било често било изговор за неумерену флексибилизацију радног односа (на пример могућност упућивања радника се увећала са 44 радна дана на 110); исто је и са агенцијама за привремене послове (изнајмљивање запослених), за које сматра да ће поткопати тради-

дошло до оспоравања идеје флексибилизације и дерегулације. Треба рећи и да се флексибилност у области рада не постиже само дерегулацијом, односно смањењем права и броја запослених, већ је то могуће учинити и другим мерама којима се неће задирати у социјалну сигурност запослених (нпр. иновацијама у области организације рада и радног времена).

3) ПОЈАМ И ОБЛИЦИ ФЛЕКСИБИЛНОГ РАДА

„Флексибилан рад“ подразумева еластичан, прилагодљив приступ раду и свим битним питањима која се тичу организовања и одвијања рада. Постоје многе дефиниције, које одражавају различите приступе флексибилности рада. Према Ченгу, флексибилност је способност мењања у складу са ситуацијом. Када се ради о тржишту рада, флексибилност представља степен и брзину адаптирања тржишним шокovima који омогућава да се исправе институционалне и тржишне крутости на тржишту рада, при чему предузећа смањују трошкове рада и врше квантитативно прилагођавање.¹⁷ Према Супиоту, флексибилност рада је: „...првенствено потреба да се оптимизирају бројни производни односи, укључујући и заштиту радника и компаније од ризика; развој индивидуалних и колективних потенцијала и развој производних односа...“¹⁸

У овом контексту помиње се и назив „*флексибилно њодузеће*“, који означава врсте организационих облика који послодавцу омогућавају постизање потребне флексибилности, чиме би задржао своју конкурентност на тржишту.¹⁹

ционални начин заснивања и стабилност радног односа и социјални положај запослених. Слична су запажања и у осталим земљама у транзицији које су ушле у састав ЕУ. Нестаје сигурност запослења, што у многим земљама није надокнађено другим мерама (активном политиком запошљавања и другим видовима социјалне подршке). Видети више: J. Hajdu, *Labour law in Hungary*, Walters Kluwer, The Netherlands, 2010, стр. 73; *The Evolution of Labor Law in the EU – 12 (1995-2005)*, European Commission, Belgium, стр. 340, доступно на: < <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2347&langId=en>>.

¹⁷ Ову другу дефиницију Чанг је преузео из: G. Standing, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Macmillan Press LTD, London, 1999, стр. 49. Видети више: H. Chung, *op. cit.*, стр. 6.

¹⁸ Супио је био на челу тима који је за ЕУ сачинио једну од најутицајнијих студија о флексибилности рада. A. Supiot, M-E. Casas, P. Hanau, A. Johansson, P. Meadows, E. Mingione, R. Salais, P. van der Heijden, *A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law*, *Comparative Labour law & Policy Journal*, 1998-1999, Vol. 20, стр. 624.

¹⁹ Видети више у: С. Јашаревић, И. Розић, А. Билић, *Хармонизација националној радној њрава с комунишарним радним њравом уз њосебан осврћј на флексибилне облике зајошљавана (Рејублика Хрвајиска, Босна и Херцејовина и Србија)*, Међународно савето-

Флексибилност се на пољу рада испољава на разне начине, тако да се помињу следећи видови флексибилности у радним односима: интерна и екстерна флексибилност (изван и унутар предузећа),²⁰ функционална, нумеричка и финансијска (платна) флексибилност; флексибилни (атипични) облици радног ангажовања; флексибилност радног времена; флексибилна организације рада.²¹

Да би се постигла стварна флексибилност рада, потребно је да се постигне како интерна, тако и екстерна флексибилност, односно флексибилност на нивоу економије (*макро*) и послодавца (*микро флексибилности*). Суштина идеје “флексибилног рада” је да се обезбеди да радна снага може брзо, ефикасно и квалитетно да одговори захтевима које јој поставља савремена економија, како на макро (националном), тако и на микро нивоу (предузећа), са циљем да се обезбеди што већа економска успешност те економске целине и максимална запосленост расположиве радне снаге у датим околностима.²² Према Цазес-Неспоровој, флексибилност на макро нивоу подразумева брзину прилагођавања екстерним шоковима и променама на тржишту рада. Флексибилност на тржишту рада – значи ниво у којем се запосленост и/или радно време (инпути прилагођавања рада) или зараде (трошкови радне снаге) прилагођавају економским променама.²³ Према Бејатовићу, на макро нивоу, флексибилност тржишта рада може се дефинисати као способност тржишта рада на брзо прилагођавање променљивим пословним условима, укључујући и могућност абсорбовања различитих спољних удараца који утичу на економију, док се на микро нивоу, флексибилност запошљавања може дефинисати као способност предузећа и запослених за: 1) прилагођавање количине рада и радног времена у односу на промене у тражњи, 2) промену нивоа плата зависно од продуктивности и /или профитабилности; и 3) промену послова и задатака запослених у односу на промене у тражњи.²⁴

Разликује се функционална и нумеричка флексибилност (интерна и екстерна). Док је функционална флексибилност везана за повећање спо-

вање „Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, Свеучилиште у Мостару – Правни факултет, Свеучилиште у Сплиту – Правни факултет, Неум, 22-24. 6. 2012, обј. у зборнику радова са Саветовања, Мостар, 2012, стр. 330.

²⁰ Видети више: А. Supiot, *op. cit.*, стр. 630.

²¹ Примера ради, Louter облике флексибилности у предузећу сврстава у четири основна типа: 1) флексибилност радног времена, 2) флексибилност запослења, 3) флексибилност плата, 4) флексибилност организације рада. J. Lowther, *op. cit.*, стр. 459.

²² Видети више у: С. Јашаревић, *Флексибилан рад – нужности савремене економије*, Право, теорија и пракса, Нови Сад, 2001, бр. 1, стр. 48-60.

²³ Cazes-Nesporova, *op. cit.*, стр. 25.

²⁴ П. Бејаковић, из поменуте презентације.

способности радника у обављању различитих послова и доношењу одлука, нумеричку карактеристику тежња за смањењем трошкова, лимитирањем укључености радника у организацију.²⁵

Функционална флексибилност подразумева промену производног система, технологије или организације рада (еластичнију организацију рада - код које се запослени лакше крећу унутар предузећа; укључује и „ротирање послова“, „проширење послова), додатне врсте радног ангажовања (ширу примену „флексибилних облика рада), смањење ограничења у запошљавању и отпуштању, алоцирање производње и рада (кроз подуговарање) у циљу побољшања ефикасности у раду. Овај тип флексибилности сматра се кључном компонентом борбе са проблемима структуралне незапослености у последњих пар декада.²⁶ Функционална флексибилност може бити *интерна* (када се спроводи унутар предузећа) и *екстерна* (у шта нпр. спада подуговарање, рад од куће или уз помоћ информатичке технологије, организовање рада од стране „лажних samozапослених“ – који у ствари раде за послодавца).²⁷

Нумеричка флексибилност подразумева прилагођавање броја радника или радних сати (укључујући и одморе и одсуства) тржишним околностима. Спољна нумеричка флексибилност се односи на усклађивање трошкова радне снаге, односно броја радника и тржишних потреба, кроз веће ангажовање запослених који нису у сталном радном односу и флексибилнију регулативу о запошљавању и отпуштању. Интерна нумеричка флексибилност односи се на флексибилну организацију радног времена и флексибилни распоред рада (смене, тимски рад и сл).²⁸ Ангажовање нестандартне радне снаге подразумева мање трошкове за послодавце, пошто послодавци при отпуштању оваквих радника нису дужни да исплаћују отпремнине (често нема ни отказних рокова или су они краћи). Уз то, ове групе запослених обично немају једнака права као стално запослени с пуним радним временом (породичне бенефиције, додаци, уплате за пензије, давања у случају болести и др), те мање финансијски оптерећују послодавца.

Финансијска флексибилност подразумева могућност да зараде не буду строго утврђене, већ да прате производне и радне циклусе (да се смање у периодима кризе), директније повезивање зараде са радним учинком, као и алтернативне облике награђивања (укључујући бесплатно давање или

²⁵ Видети више: С. Јашаревић, И. Розић, А. Билић, *op. cit.*, стр. 334.

²⁶ Видети више: Н. Chung, *op. cit.*, стр. 6.

²⁷ Видети нпр. више: Т. Jansen, *Flexibility*, PPT презентација, 2010, доступно на: <<http://www.metalicy-bg.com/pdf/seu/Flexibility%20Tony%20Janssen.pdf>>

²⁸ О овим облицима флексибилности видети више: С. Јашаревић, И. Розић, А. Билић, *op. cit.*, стр. 334.

могућност повољније куповине деоница, бонусе који се везују за пословни учинак или профит).²⁹

Важну карику у флексибилизацији пословања чине „флексибилни“ или „атипични“ облици запошљавања. Ради се о видовима нестандардног упошљавања радне снаге, који се разликује од сталног радног односа са пуним радним временом, па их зато зову и „атипични видови запошљавања“ или „атипични облици радног ангажовања“.³⁰ У упоредној пракси ту спадају: 1) рад са непуним радним временом (part-time); 2) рад на одређено време (fixed-term work); 3) привремени и повремени послови (temporary and occasional work), 4) рад код куће (home work) и рад уз помоћ информатичке технологије (telework), 5) привремено уступање радника преко агенција (temporary agency work), 6) samozapošljavanje („selfemployment“ - при чему се ради за одређеног послодавца, 7) рад код послодавца по основу грађанско-правних уговора.³¹ Варијације ових, атипичних видова радног ангажовања се све више повећавају, па су нпр. у Француској установили да се користи 17 разних атипичних радних уговора.³² Европска фондација за побољшање радних и животних услова дели ове облике рада на „атипичне“ и „врло атипичне“.³³ Први се односе на уобичајеније врсте нестандардног рада, као што је рад на одређено време, рад са скраћеним радним временом и привремени рад посредством агенција. Други - „врло атипични“ облици рада, обухватају веома кратке аранжмане рада на одређено време у трајању краћем од шест месеци, рад са радним временом краћим од 10 сати недељно, написане уговоре, уговоре без одређивања броја радних сати, рад по позиву.³⁴

Флексибилна организација радног времена и режима рада подразумева низ иновација у области радног времена, организације смена и сл. Ови облици флексибилности корисни су како за послодавце, тако и запослене (омогућава им се више слободе у организовању радног времена и приватног живота).³⁵ Неке од мера које се користе су нпр: флексибилни распоред

²⁹ Видети више: П. Бејаковић, *op. cit.*

³⁰ Видети више нпр: М. Јанковић, *op. cit.*, стр. 390.

³¹ Видети више: S. Cazes, A. Nesporova, *op. cit.*, стр. 26-39.

³² Видети више: В. Пуљиз, *op. cit.*, стр. 108.

³³ О променама у структури радног односа и атипичним облицима запошљавања данас видети више нпр: Препорука МОП бр. 198 о радном односу, из 2006; International Labour Conference, Provisional Record, Geneva, 2003, "Fifth item on the agenda: The scope of the employment relationship", <www.ilo.org/public/english/standards/relh/ilc/ilc91/pdf/pr-21.pdf>

³⁴ Европска фондација за побољшање животних и радних услова, *Флексибилни облици рада: „врло атипични“ уговорни аранжмани*, <<http://www.mojtim.com/hr-saveti.php?hrOblast=112&key=&savetzssubmit> (2012)>

³⁵ Видети више: L. Golden, *Flexible work schedules: what are we trading off to get them?*, Monthly Labour Review Online, March, 2001, Vol. 124, No. 3, стр. 50, <<http://www.bls.gov>

радног времена (у погледу почетка и завршетка рада), опција да се одређено време ради код куће (сваког дана или неким радним данима делимично или у целини), “банке сати” на недељном и годишњем нивоу (самостални распоред радног времена у току недеље и године, с тим да укупно радно време одговара договореном), привремено или повремено скраћивање радног времена, смењивање четвородневне и петодневне радне недеље, самостално распоређивање смена од стране запослених.³⁶

У овом погледу запажене су две врсте флексибилности. Прва се односи на већу доступност и расположивост запослених у складу с промењивим потребама послодаваца. То може значити проширење радног времена и на нерадне сате и дане, односно на вечерњи и ноћни рад или рад викендом. Може да подразумева и плаћање само оних сати када запослени стварно ради. Помињу се тзв. уговори о нултом радном времену - када радник мора да буде послодавцу на располагању, а плаћен је само ако је позван на посао. Други тип флексибилности је повољнији за радника, а подразумева флексибилно радно време с могућношћу утицаја на организацију радног дана, недеље, године, па и целог радног века, како би се остварио оптималан временски однос рада, слободног радног времена, професионалног развоја и породичног живота (тзв. Флехитиме, на енглеском језику). Овакво радно време омогућава прилагођавање радног дана личним потребама, пошто разноврсним интересима запослених више не одговара традиционални, строги концепт радног времена.³⁷

Иновацијама у погледу *орјанизације рада* се постиже већа адаптивност и залагање расположиве радне снаге („ротирање послова“, „проширивање послова“, „тимски рад“, рад на пројектима, „споразуми о флексибилизацији рада“).³⁸ Дobar пример баланса између флексибилности и сигурности запослења представљају тзв. флексибилни споразуми колективног типа, који се последњих година све више закључују се у развијеним европским земљама (тзв. *споразуми о запоуслености и конкурентности*). Састоје се у томе да радници у предузећима која су у тешкоћама пристају на разне мере флексибилности рада, а за узврат им се гарантује сигурност запоуслена у одређеном периоду. Таквим споразумима, који су обично закључени на ограничени период, предвиђа се увођење флексибилности радног вре-

/opub/mlr/2001/03/art3exc.htm>; *Fleksibilni radni aranžmani* <<http://www.mojtim.com/hr-saveti.php?hrOblast=112&key=&savetzsubmit>> (2012); М. Бејаковић, оп. cit.

³⁶ Видети више: European industrial relations observatory, no. 4/2003 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: “*Company initiatives and agreements on reconciling work and family life*”, стр. 9.

³⁷ О ова два вида флексибилности радног времена видети више: J. Lowther, оп. cit, стр. 459.

³⁸ О овим мерама видети више нпр. у: V. Smith, оп. cit, стр. 322-326.

мена, реорганизација фирме, преквалификација и доквалификација запослених, чак и распоређивање у друго место рада, уз пружања гаранција за послења у току трајања споразума. Као резултат оваквих споразума запажени су: повећана кооперативност, склоност ка модернизацији, флексибилност и раст продуктивности, чиме је омогућен опоравак предузећа у кризи.³⁹

4) РАЗЛОЗИ ЗА И ПРОТИВ ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈЕ РАДА

Флексибилност рада има низ добрих, али и лоших страна. Неправилна употреба флексибилног рада обично иде на штету запослених, али и самог послодавца и целог друштва. Злоупотреба флексибилности рада су довеле до оправдане сумње у погодност таквих мера, што је погрешно јер је генерално гледано флексибилност у области рада увек корисна, али само под условом да се правилно и добронамерно спроводи.

Осврнућемо се прво на *предности* појединих облика флексибилности рада. Захваљујући овим облицима рада целокупна економија, као и предузећа, постају прилагодљивији и лакше се носе са измењеним условима пословања. Примера ради, употреба привремених и повремених послова омогућава послодавцима да ефикасно реагују на осцилације у понуди и тражњи, а такав рад може да буде користан и за ученике, студенте, незапослене (који стичу потребно радно искуство и одржавају везу са радом), жене (уколико желе да већи део времена посвете подизању деце), лица који-

³⁹ Познати су нпр. примери компанија у Немачкој као што су „Volkswagen”, „Lufthansa”, „Adam Opel AG”, „Ravensburger”, у Британији – „Blue Circle Cement”, „The Co-operative Bank”, „Rover group” итд, које су захваљујући низу оваквих споразума, који су закључивани и иновирани сукцесивно, избегле отпуштања запослених. Нпр. у немачком Волксвагену радило се о низу споразума, од којих је први био закључен 1993. године. Њихова суштина је било скраћење радног времена (са 40 на 28,8 сати) уз знатно флексибилнији приступ раду и организацији радног времена и умереније захтеве у погледу зарада. При томе је постојала могућност да се рад повећа и до 35 сати, али без плаћања прековременог рада. Такође, било је могуће да се у појединим циклусима ради краће, а у неким дуже, те да се радно време прерачуна у дужем периоду. Накнаде за прековремени рад су биле добровољно смањене за око једну четвртину. Поред тога, запослени су много флексибилније третирали евентуално нешто дуже радно време, тако да се није обрачунавало мање продужење рада. Видети више: *Pacts of employment and competitiveness: case studies, Volkswagen AG*, EUROFOND, 2002; *Pacts for Employment and Competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2000, и исти наслов - 2007; *Pacts of employment and competitiveness: Germany*, EUROFOND (2009); *Pacts of employment and competitiveness: UK*, EUROFOND (2009) (сви документи и низ компанијских примера из других земаља ЕУ се могу пронаћи на Интернет адреси Фондације: <http://www/eiro.eurofond.eu.int>).

ма здравље или године не дозвољавају да рада континуирано.⁴⁰ Рад са непуним радним временом омогућава боље прилагођавање флукуацијама производних програма, може да буде средство решавања проблема вишкова запослених (уместо да један радник буде отпуштен, два лица могу да раде скраћено на истом послу), користан је и за постепено увођење незапослених лица у процес рада, омогућава “повратно образовање” (уз рад), као и помирење захтева професионалног и породичног живота (да лице део дана ради, како би остало активно, а остало време се посвети деци или члановима породице којима је потребна нега).⁴¹ Рад на одређено време веома је популаран међу послодавцима јер захваљујући таквом ангажовању радника избегавају проблем скупог и компликованог решавања вишкова. Осим тога, омогућава прилагођавање осцилацијама у понуди радне снаге, замењивање одсутних радника, обучавање лица са недовољно радног искуства. Рад код куће или изван простора послодавца уз помоћ информатичке технологије (телеворкинг) је све актуелнији, зато што послодавцима и запосленима омогућава велике уштеде у трошковима (одржавања, простора, опреме, транспорта), већу самосталност у организацији радног дана, штеди се време који би запослени потрошили на пут, ради се под опуштенијим и удобнијим режимом (што води и већој креативности).⁴² Рад преко агенција за привремено запошљавање омогућава послодавцима да стално ангажују само неопходну радну снагу, а да преко агенција по потреби уполе посебно одабране раднике. Лицима која су запослена у таквим агенцијама пружа се више прилика за радно ангажовање, него што би то сами себи могли да обезбеде.⁴³

⁴⁰ Упоредити: Б. Лубарда, “Уговор о привременом раду”, Радно и социјално право, Београд, 2000, бр. 1-3, стр. 149.

⁴¹ О овим облицима ангажовања и регулативи Међународне организације рада (МОП) којом се подстичу видети више: С. Јашаревић, поменути текст.

⁴² Предности оваквог облика рада међу првима је уочила МОП, која је 1996. године донела Конвенцију (бр. 177) о кућном раду, као и истоимену Препоруку (бр. 184). У ЕУ су европска удружења запослених и послодаваца (ETUC, UNICE/UAPME, CEEP) 2002. године закључила Оквирни колективни уговор о раду уз помоћ информатичке технологије. Према подацима ЕУ, запослених који раде $\frac{1}{4}$ и више радног времена код куће у ЕУ просечно има 7% (2005. било је 5%). Стално на оваквим пословима ради 1,7%. Видети: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Telework in the European Union*, 2010, стр. 4: <<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>>; *Implementation of the European Framework Agreement on Telework, report by the European social partners*, ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, september 2006.

⁴³ Да би подстакла овај облик рада ЕУ је 2008. донела: Директиву о привременом агенцијском раду, бр. 2008/104/ЕС (ОЈ L 327/9, 5/12/2008). О овом облику рада видети више: J. Atrowsmith, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, <<http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/ef05139en.pdf>>

Поменули смо и предности флексибилне организације радног времена, како за послодавце (омогућава да се ефикасно реагује на дисконтинуитет у понуди и тражњи производа или услуга), тако и за запослене (опуштенији режим рада, лакше усклађивање породичних и професионалних обавеза). Позитиван утицај на ефикасност, конкурентност и профитабилност имају и мере флексибилизације у домену организације рада. Уз то, овакве мере дугорочно доприносе стабилности запослења, професионалној покретљивости, мотивацији и усавршавању запослених.

О флексибилном раду постоје и многе заблуде. Готовац их сврстава у неколико група: 1) *Мити о флексибилизацији као смањењу њрава радника* (што је често тачно; међутим, флексибилизација на тржишту рада подразумева жртвовање које би дугорочно требало да допринесе сигурности запослења или бржој запошљивости); 2) *Мити о флексибилизацији као сираном диктирању* (потребу прилагођавања, чак и када иницијатива долази из иностранства, у основи диктирају околности и криза); 3) *Мити о флексибилизацији као међународном експерименту* (флексибилизацији се често придаје обележје међународне завере; ипак, ради се о продукту слабости и кризе, који се додуше понекад злоупотребљава од стране међународних финансијских институција, под утицајем послодавачких лобија); 4) *Мити о флексибилизацији као матичном решењу* (погрешно је од флексибилизације очекивати инстант решења; у питању је дугорочан процес, који подразумева и непопуларне потезе); 5) *Мити о флексибилизацији као кажњавању радника* (флексибилизација највише погађа запослене; да би се смањили њени почетни штетни ефекти, она мора бити усклађена с механизмима социјалне државе, која би требало да буде гарант квалитета живота радника), 6) *Мити о флексибилизацији као једнаком њерешу за све* (то није тачно, флексибилизација доприноси поделама међу радницима – нпр. између запослених у сталном радном односу и лица која раде у нестандартним видовима запослења, која имају знатно нижи ниво заштите и стандарда; такође, највећи терет флексибилизације економије подносе запослени у приватном сектору, и то мање квалификована лица, за разлику од запослених у јавном сектору).⁴⁴

Поред горе поменутих, флексибилизација има и друге *мане*: смањују се права и стандард запослених; поткопава се сигурност запослења и социјална стабилност радника и његове породице;⁴⁵ услови рада и запослења су све неизвеснији; долази до подељености између запослених и незапослених, запослених и „флексибилних радника“; уместо обећаног трајног запошљавања, ангажовање на атипичним облицима рада често води експлоатацији (нарочито код „рањивих категорија“ као што су жене, нискоквалификовани

⁴⁴ Видети више: В. Готовац, оп. цит, стр. 425.

⁴⁵ Видети нпр. V. Smith, op. cit, стр. 332. и 334.

радници, мигранти, млади, старији радници); поменута лица неретко раде под неповољнијим условима рада (зато такве послове називају „пословима другог реда“); ова група лица је често „подзапослена“ и не може да оствари одговарајуће приходе, па су принуђени да обављају више послова;⁴⁶ већи су безбедносни ризици на раду (с обзиром да су оваква лица слабије обучена); могућност стручног усавршавања и напредовања сведена је такорећи на минимум; лица која немају стално запослење се осећају мање сигурно, нису у прилици да планирају каријеру; смањена је могућност њиховог професионалног организовања; постоји могућност социјалне изолације запослених; у оваквим условима уочљиво је и повећање радних аранжмана у „сивој зони“ и лажно приказивање радног ангажовања, уз избегавање плаћања доприноса и других обавеза држави (што флексибилним радницима умањује социјалну сигурност и у старости); због нестабилних прихода запослени у несталним формама рада нису у прилици да подижу стамбене и друге кредите, нити да улажу у социјалну сигурност (нпр. додатно здравствено осигурање, пензије); оваква лица имају веће проблеме при усклађивању породичног и приватног живота, због атипичности ритма и циклуса рада; дугорочно, лица која раде у нестабилним видовима запошљавања су лошијег здравља; у „флексибилованим економијама“ долази до опадања утицаја синдиката, што води снижавању колективне заштите радника и смањењу улоге колективног преговарања; окружење у којем се одвија флексибилизација рада често је веома конфликтно и подстиче социјалне сукобе.

Због овако дугог списка лоших страна, рекло би се да претежу мане флексибилизације рада. То ипак није тачно. Флексибилни рад је нужност коју намећу сложене друштвено-економске околности. Осим тога, флексибилни приступ у било којој области живота може да представља само предност. Историја је више пута показала да појединци и институције који су способни да се брзо прилагоде и мењају најбоље пролазе у условима друштвених промена и тешким околностима. Суштина је да се мере и потези флексибилизације правилно поставе, односно, да се успостави одговарајући баланс између флексибилности и социјалне сигурности. То је нпр. у Европској унији обједињено синтагмом „флексиурност“ (flexicurity).⁴⁷

Земље које представљају примере успешног прилагођавања економија новим условима (као што су Данска, Холандија, Ирска, Немачка), развиле су прилично успешне моделе на том плану. Својом конкурентношћу на свет-

⁴⁶ То није увек случај. Нпр. примања samozапослених самосталних лица упоредива су или су чак већа од њихових колега са стандардним запослењем, нарочито ако су у питању висококвалификовани радници.

⁴⁷ Најсажетије речено, оваквом политиком тежи се да се обезбеди флексибилно кретање радне снаге сходно тржишним околностима, не спутавајући функционисање економије, при чему се ефикасно социјално збрињавају они који губе посао или га траже.

ском тржишту, при чему је у великој мери очувана и социјална сигурност запослених, успеле су да демантују неолибералне теорије о снижавању нивоа социјалне сигурности као о претпоставци успешног економског развоја.⁴⁸ Ову доктрину следе и МОР и ЕУ (кроз концепт „пристојног рада“ и „флекси-гурности“),⁴⁹ за разлику од Међународног монетарног фонда и Светске банке, који заговарају неолиберални концепт, којим се додуше постиже флексибилност, али у корист крупног капитала, а не и већине становништва.

Као што Супиот истиче, флексибилност је нужност, али је треба контролисати и каналисати, да би се смањило „потенцијал сукоба“.⁵⁰ Решење је у избалансираности (тзв. координана флексибилност),⁵¹ при чему у процесу флексибилизације ипак треба тежити сталном запошљавању. Тако нешто не иде само у корист запослених, већ и послодаваца. Често се забора-вља да је за одређене послове потребно искуство. Скоро ниједна захтевни-ја делатност не може се успешно обављати без обучених и искусних рад-ника, који негују „корпоративно знање“.⁵²

Супио у свом Извештају помиње да живимо у свету несигурног рада у којем је ризик у знатној мери пренесен са предузећа на раднике. Када профит почне да опада, послодавци желе да га врате брзим мерама - отпуштањем и флексибилизацијом радне снаге. У оваквом, »флуидном друштву« (како га Супио назива), треба пружити нужну сигурност у времену прелаза из једног у други социјални статус, што значи – обезбедити правну заштиту и материјалну сигурност радницима који су се затекли у »транзиционим интервалама«.⁵³ Супио такође сматра да се индивидуална сигурност, заједно са бројним социјалним правима, мора реконструисати, али не тако да то буде „случајна сигурност“ спрам изузетних пословних ризика.⁵⁴

⁴⁸ В. Пуљиз, *op. cit.*, стр. 111.

⁴⁹ Концепт „пристојног рада“ прихватиле су и УН (2005) и ЕУ (2006). Видети више: *Promoting Decent Work for All, The EU Contribution to the Implementation of the Decent Work Agenda in the World*, Commission of the European Communities, Brussels, COM (2006) 249, {SEC(2006) 643}, 24 May 2006, <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0249:EN:NOT>>; *European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising labour law to meet the challenges of the 21st century* (2007/2023(INI)); *Decent Work Agenda 2000*, <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/Lang-en/index.htm>.

⁵⁰ А. Супиот, наведени текст.

⁵¹ За коју се залаже Шмид. G. Schmid, *The future of employment relations, Goodbye 'Flexicurity' – welcome back transitional labour markets?* Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam, 2010, стр. 36.

⁵² Видети више: С. Duncan, *Assessing Anti-ageism Routes to Older Worker Re-engagement*, *Work Employment & Society* March 2003, vol. 17 no. 1, стр. 101, 111.

⁵³ Видети више: В. Пуљиз, *op. cit.* и А. Супиот, наведени текст.

⁵⁴ А. Супиот, *op. cit.*, стр. 622.

Главни чинилац борбе за сигурност мора да буде усмерен на неутрализацију несигурности.

Да би се избегле злоупотребе флексибилизације рада (као средства експлоатације), Цазес и Неспорова предлажу да, уколико се овакав рад константно употребљава, треба предвидети трансфер „флексибилних радника“ у стални радни однос. Такође, сматрају да би државе требало више да се усмере на запошљавање, него на дерегулацију.⁵⁵ Запажају и да се флексибилизација, управо због изbalансираности, много боље показала у развијеним европским земљама, него у државама у транзицији, где је имала многе контрапродуктивне ефекте.⁵⁶

Дакле, суштина успешне политике флексибилизације рада подразумева изbalансирану – координану (праведну) флексибилизацију, у којој ће постојати подела ризика између запосленог, послодавца и друштва.⁵⁷ То значи да ће се, између осталог, запосленима у случају губитка посла гарантовати мирна транзиција између једног и другог запослења, уз одговарајућу накнаду и друге мере које ће омогућити да се очува социјалну сигурност и подстакне запошљивост (стручно образовање и друге мере). Такође, успешну флексибилизацију би требало да одликује: 1) активан и иновативан приступ свих субјеката – државе, запослених, послодавца, организација социјалних партнера променама у домену рада и социјалне сигурности („активна социјална сигурност у условима неизвесности“), 2) активна политика запошљавања и креирање послова, 3) правичност и солидарност (подела терета и спремност на жртвовање свих страна, а не само запослених), 4) професионални статус запослених требало би да се конципира тако да се гарантује континуитет каријере, а не радног односа,⁵⁸ 5) пуно изједначавање у погледу услова рада и права на раду запослених у флексибилним формама рада са стално запосленима (могућност уставршавања, напредовања, обуке за заштиту на раду, професионалног организовања), 6) закључивање колективних уговора за ове групе радника.⁵⁹

⁵⁵ Сличног је становишта је и Шмид. Видети више: S. Cazes, A. Nesporova, op. cit, стр. 52; G. Schmid, op. cit, стр. 42.

⁵⁶ S. Cazes, A. Nesporova, op. cit, стр. 23;

⁵⁷ G. Schmid, op. cit, стр. 36.

⁵⁸ О овоме и „активној социјалној сигурности у условима неизвесности“ видети више: A. Supiot, op. cit, стр. 627.

⁵⁹ Као што је то нпр. учињено у ЕУ, где су између репрезентативних европских организација запослених и послодавца закључени: Оквирни споразум о раду са непуним радним временом – 1997. године, Оквирни уговор о раду на одређено време – 1999. године (који су преточени и у обавезујуће директиве од стране ЕУ), Оквирни споразум о раду уз помоћ информационе технологије, из 2002.

Флексибилизација рада и економије подразумева и одговарајуће друштвено окружење. Најприродније друштвено окружење за флексибилан рад је отворена, динамична, али истовремено и стабилна тржишна привреда, која почива на владавини права и где се уважавају постулати социјалне државе (солидарност, достојанство, хуманизам, социјална правда, социјална и правна сигурност). Да би се таква држава успоставила потребно је следеће: 1) смањење јавног сектора и приватизација већине јавних предузећа (уз редуковање броја државних службеника); 2) ререгулација (а не дерегулација) тржишта рада (заснована на флексибилности помиреној са социјалном сигурношћу и социјалном правдом);⁶⁰ 3) реформа и рационализација система социјалног осигурања; 4) отварање тржишта робе и капитала, уз креирање привлачних и стабилних институционалних услова за стране инвеститоре; 5) успостављање неутралног пореског система (које ће пратити смањење пореза, доприноса и других оптерећења привреде), 6) владавина права (нарочито квалитетан и брз судски систем), 7) динамично образовање (које ће помирити традиционалне вредности у образовању са друштвеним променама).⁶¹

5) ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА У СРБИЈИ

Под утицајем економске кризе и идеја које су долазиле из ЕУ о начину њеног превазилажења у домену рада (модернизација и флексибилизација организације рада), на прелазу између два миленијума у Србији јача идеја о потреби дерегулације и флексибилизације радног права. Године 2001. усвојен је нови Закон о раду који је донео видно измењен приступ материји радних односа.⁶² Овај закон је почивао на нео-либералној концепцији, што је довело до тога да су овлашћења послодавца значајно повећана, при чему су многе процедуре упрошћене (као нпр. запошљавање, распоређивање, дисциплински поступак, отказивање и решавање вишкова). Закон је увео и знатно ширу могућност примене флексибилних видова запошљавања. Све заједно је требало да допринесе дерегулацији и већој флексибилности у домену рада, у циљу повећаног запошљавања, конкурентности и привлачења страних инвестиција. Ипак, показало се да овакав

⁶⁰ Мора доћи до умерене либерализације режима одвијања рада, при чему би требало обезбедити да терет флексибилизације економије не падне искључиво на раднике и незапослене (као што се десило у већини земаља у транзицији). Упоредити: В. Готовац, *op. cit.*, стр. 432.

⁶¹ Видети више у раније поменутом раду С. Јашаревић. Додуше, неке раније ставове о окружењу потребном за „праведну флексибилизацију“ смо у међувремену ревидирали.

⁶² Закон је објављен у Службеном гласнику Републике Србије, бр. 70/2001, 73/2001.

закон није одговарао приликама и менталитету. Омогућио је велике злоупотребе од стране послодаваца, те се 2005. године доноси нови, мање либералан Закон о раду.⁶³ Тај Закон је преузео многа корисна решења из претходног, између осталог и она која су се односила на ширу употребу облика флексибилног рада, али је поставио рационалније оквире за њихово коришћење.⁶⁴

Актуелни Закон о раду о раду предвиђа следеће флексибилне видове запошљавања: 1) рад на одређено време, 2) рад са непуним радним временом, 3) радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, 4) рад са кућним помоћним особљем, 5) привремени и повремени послови, 6) рад по уговору о заступању или посредовању и 7) samozapošljavanje. Од облика флексибилног рада који се масовније користе у последње време, у Закону није уређено једино привремено агенцијско уступање запослених. Оно је било предвиђено у неким нацртима измена Закона о раду који су сачињавани протеклих година, те очекујемо да буде ускоро уређено у Србији.⁶⁵ Остали облици флексибилизације рада који се користе у свету (флексибилна организација рада и радног времена и др) у законодавству Србије се не помињу.

За сада се флексибилни облици рада код нас веома мало употребљавају (осим рада на одређено време). Може се запазити и да није дошло до функционалне, већ само формалне флексибилизације.⁶⁶ У том смислу, као основну ману законске регулативе истакли бисмо да су, са једне стране, сувише непрецизни услови за коришћење атипичних облика рада, што послодавци масовно злоупотребљавају. Са друге стране, понегде је држава поставила преуске оквире за радно ангажовање лица код ових послова. Требало је да ти услови буду заиста флексибилизовани, али уз додатне гаранције за спречавање злоупотреба, пуно правно и фактичко изједначавање запослених који раде у флексибилним формама рада са стално запосленима и бригу о социјалној сигурности вишкова који настану услед промена.⁶⁷

⁶³ Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009.

⁶⁴ Нпр. рок за рад на одређено време скраћен је са 3 године, на годину дана (овај рок страни инвеститори сматрају сувише кратким – решење је, изгледа, негде између); могућност обављања привремених и повремених послова сведена је са 180 радних дана, на 120 дана и сужен је круг лица који може да обавља ове послове.

⁶⁵ О условима за обављање ових послова видети више: чл. 31, 37, 39-46, као и део ХВИИИ Закона (Посебне одредбе – 1. Рад ван радног односа, чл. 197-203).

⁶⁶ Слично је и у земљама у окружењу. Видети нпр: В. Готовац, *op. cit.*, стр. 431 (за Хрватску); С. Јашаревић, И. Розаић, А. Билић, *op. cit.* (за Србију, БиХ и Хрватску).

⁶⁷ Нпр. код привремених и поремених послова, ангажована лица имају право на пензијско и инвалидско, здравствено и осигурање за случај незапослености. О осталим правима се у Закону не говори, што отвара могућност за неједнак третман (нпр. да ови радници

Закључили бисмо да за сада флексибилизација режима рада запосленима у Србији није донела скоро ништа позитивно, осим смањене сигурности запослења, општег снижавања животног стандарда и сегментације радне снаге (услед недовољне заштите у пракси запослених ангажованих у флексибилним формама рада, који су у „другоразредном“ положају у односу на стално запослене). Држава и синдикати би требало да се озбиљније потруде да ова лица добију адекватну заштиту и једнак третман са осталим запосленима. Тиме би се суштински, а не само формално допринело флексибилности рада, односно „флексиурности“ - уместо само флексибилности.

6) ЗАКЉУЧАК

Флексибилизација рада представља данас економску и социјалну нужност. Пuteви и методи флексибилизације су различити. Њихове последице могу да буду како позитивне, тако и негативне - по запослене, послодавце, па и целу економију. Суштина правилног приступа је да се обезбеди избалансирана, координирана и праведна флексибилизација економије и радних односа, код које ће се водити рачуна не само о флексибилности, већ и о социјалној сигурности запослених и њихових породица (тзв. флексиурност).

Имајући у виду упоредна искуства, сматрамо да је Србија у погледу флексибилизације рада на самом почетку. Није дошло до функционалне, већ само формалне флексибилизације. Тренутно су једини облици флексибилног рада предвиђени у несавршеним одредбама Закона о раду, док се у пракси флексибилност углавном своди на самовољу послодаваца, неконтролисано отпуштање (од стране послодаваца и државе) и неправилну примену појединих видова флексибилног рада (нпр. рада на одређено време и повремених и привремених послова). Недостају решења за квалитетно социјално збрињавање и алтернативно запошљавање све веће „армије незапослених“. Такође, требало би радити и на правном и фактичком изједначавању лица која раде у флексибилним формама рада са стално запосленима, са тенденцијом да се и они трајно запосле, чиме би се допринело популарности ових видова радног ангажовања.

буду мање плаћени за послове исте сложености, да немају право на стручно усавршавање, обуку за заштиту здравља и безбедности на раду, синдикално организовање, напредовање, конкурсисање на интерним конкурсима).

*Senad Jašarević, Ph.D., Full Professor
Faculty of Law Novi Sad*

Flexible Work – Right Solution or Fallacy

Abstract

Flexibilization of labor is one of the most common ways to increase the efficiency and adaptability of the economy and companies in times of crisis and globalized economy. Flexibility of work can be internal, external, micro, macro, functional, numerical, financial. Ways of flexibilization can be quite diverse, ranging from deregulation of labor law regulations, through wider use of atypical forms of employment, flexible working time and work organisation, etc. Although labor flexibilization brings numerous benefits, it is also accompanied by many negative aspects. Flexibilization of labor may be harmful if it is carried out haphazardly and if it is not balanced with measures intended to preserve social security for workers during periods of change.

Key words: work, labour relations, flexibility