

Oblici radnog angažovanja u turističkim i srodnim organizacijama

Forms of work engagement in tourism and related organizations

Milorad Janković, Univerzitet Sinergija, Bijeljina; Siniša Janković, Univerzitet Sinergija, Bijeljina

Sažetak—U ovom radu obrađeni su klasični oblici radnog angažovanja radnika i drugih lica u turističkim, hotelijerskim i srodnim organizacijama, kao i fleksibilna radna angažovanja. Težište rada usmereno je ka fleksibilnosti i fleksijsigurnosti na tržištu rada, zbog toga što su ovi koncepti, vezani za rad, poslednjih godina sve zastupljeniji u svijetu, a posebno u Sjedinjenim Američkim Državama i državama članicama EU. Ovi oblici mogu biti u funkciji unpređenja i razvoja turizma kao jedne od značajnih privrednih grana.

Ključne riječi – radi odnos; turističke organizacije; hotelijerstvo; fleksibilnost; fleksijsigurnost;

Abstract – In this paper we will analyze the classical forms of labor engagement of workers in the tourism, hotel and related organizations, as well as flexible labour engagements. The focus of this paper is directed towards flexibility and flexicurity in the labor market, because these concepts, related to the work, in recent years are very present in the world, and especially in the United States and member states of European Union. These forms may be significant for the improvement and development of tourism as one of the key economic sector.

Keywords – labor relationship; tourism organizations; hospitality; flexibility; flexicurity;

I. UVOD

Sagledavajući pravnu teoriju i praksu može se uočiti da postoje raznovrsni oblici radnih odnosa i radnog angažovanja koji su svojstveni turističkim, hotelijerskim i srodnim organizacijama. Naime, sektor rada je poslednjih godina došao u žižu interesovanja, ne samo pravnih teoretičara, nego je postao i predmet makroekonomskih izučavanja. Nisu rijetki teoretičari prava, ekonomije i srodih nauka koji smatraju da fleksibilnim uređenjem, odnosno normiranjem, radnih odnosa društvo počinje ubrzano da se razvija, da postiže bolje ekonomske rezultate, a da se sa druge strane smanjuje nezaposlenost. Međutim, još uvijek nije pouzdano dokazano da li u društvima koja imaju izražene ekonomske probleme, uključujući i visoku stopu nezaposlenost, promjena dijela radnog zakonodavstva može da bude pogonski motor za privredu, u smislu ekonomskog rasta i razvoja.

Ipak, činjenica je da je ovo izrazito važan segment u kome se mora naći odgovarajući sklad između zaposlenih,

poslodavaca i države, kao ključnih učesnika u socijalnom dijalogu. Sa jedne strane, neophodno je da poslodavac može brzo da angažuje odgovarajuću radnu snagu i u odgovarajućim modalitetima, ali i da radno angažovani imaju određeni nivo ljudskih prava vezanih za rad i, što je podjednako važno, da imaju ekonomsko-socijalnu sigurnost, koju crpe iz rezultata svog rada.

U ovom radu obradićemo modalitete radnog angažovanja u turističkim, hotelijerskim i srodnim organizacijama, budući da na prostorima Balkana mnoge države kroz svoje strateške pravce djelovanja kao jednu od ključnih privrednih grada vide upravo turizam i njegovu dalju ekspanziju u sklopu namjeravanog privrednog razvoja.

II. POJAM ZAPOSLENOG I NEZAPOSLENOG LICA I VAŽNIJI PRAVNI IZVORI

Da bi mogli govoriti o modalitetima radnog angažovanja moramo poći od definisanja nekih, za ovu temu, značajnih pravnih pojmova i pravnih izvora.

Prema međunarodnim standardima i ključnim indikatorima tržišta rada Međunarodne organizacije rada (ILO) pod zaposlenim licem smatra se svako lice čije nedeljno radno angažovanje iznosi najmanje $\frac{1}{4}$ od punog radnog vremena, što znači najmanje 10 časova nedeljnog radnog angažovanja, iako ima država u kojima lice koje radi najmanje 1 sat dnevno ima status zaposlenog lica.¹

Nezaposlenim licem smatra se lice koje je sposobno ili ograničeno sposobno za rad, koje je prijavljeno na evidenciju nacionalne službe za zapošljavanje, starosti od 15 do 65 godina, sposobno ili ograničeno sposobno za rad, koje nije u radnom odnosu, koje aktivno traži posao i koje je raspoloživo za rad.²

Fleksibilnim zapošljavanjem i radom smatraju se nestandardni, tj. atipični oblici radnog odnosa i vremenskog angažovanja radnika koji se po svojim karakteristikama razlikuju od radnog odnosa na neodređeno vrijeme i sa punim radnim vremenom.³ Kod ovih oblika radnog angažovanja lice nije angažovano za rad na neodređeno vrijeme, s tim što može

¹ Janković, M. (2010) Fleksibilni oblici zapošljavanja, VI naučni skup sa međunarodnim učešćem „Sinergija 2010“, Univerzitet Sinergija, Bijeljina.

² Član 4. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Službeni glasnik Republike Srpske br. 30/10 i 202/12)

³ Janković, M. (2010) Fleksibilni oblici zapošljavanja, op. cit.

raditi sa punim radim vremenom ili angažovano na neodređeno vrijeme, ali sa nepunim radnim vremenom ili je u pitanju rad na određeno vrijeme i sa nepunim radnim vremenom. To znači da se kod ovih oblika rada odstupa od najmanje jednog elementa koji karakteriše rad na neodređeno radno vrijeme sa punim radnim vremenom.

U pogledu pravnih izvora koji definišu radno angažovanje, možemo se generički izraziti da je u pitanju nekoliko konvencija Međunarodne organizacije rada, sa pratećim preporukama, ne navodeći ih pojedinačno, komunitarne pravne izvore (kao što su sekundarni pravni izvori Evropske unije) i domaće pravne izvore, koji su nam za ovu temu najrelevantniji.

U Republici Srpskoj ključan pravni izvor vezan za radna angažovanja u oblasti turizma i hotelijerstva je Zakon o radu Republike Srpske⁴, Zakon o turizmu⁵ i Zakon o ugostiteljstvu Republike Srpske⁶.

III. STANDARDNI OBLICI RADNOG ANGAŽOVANJA U TURIZMU I HOTELIJERSTVU

Izraz „standardni oblici radnog angažovanja“ podrazumijeva zaključen ugovor o radu između turističke ili hotelijerske organizacije (u daljem tekstu: organizacije) i radnika, sa punim radnim vremenom i radim odnosom na neodređeno vrijeme.

Za zasnivanje radnog odnosa organizacija nije dužna da raspisuje javni oglas za zasnivanje radnog odnosa, ali to može da uradi ako smatra da je neophodno. U praksi, veoma mali broj organizacija raspisuje javne oglase, što je inače trend u svijetu, želeći time da ubrza izbor lica sa kojim će zasnovati radni odnos i pri tome da izbjegne dugotrajne i komplikovane procedure selekcije prijavljenih kandidata.

Ugovor o radu se zaključuje u pisanom obliku što znači da je zakonom propisana forma, pa i sadržaj ugovora. Ako se osvrnemo na pravnu teoriju, zaključićemo da ne postoji radni odnos tamo gde nije zaključen pismeni ugovor o radu, nego da to eventualno može biti rad na crno koji spada u domen sive ekonomije.

Javno oglašavanje potrebe za radnicima organizacije vrše kada im trebaju profili radne snage koji su deficitarni na tržištu rada.

Zakonom o radu Republike Srpske propisana su međusobna prava i obveze i radnika i poslodavca, kao i način otkaza ugovora o radu. Pošto je ova vrsta ugovora tipična i za druge privredne grane, navešćemo samo pravne karakteristike ugovora o radu.

Pravne karakteristike ukazuju da je ugovor o radu:

- formalan,
- imenovan,
- teretan,
- konsenzualan,
- dvostrano – obavezujući i
- atezioni (iako kod ove karakteristike u pravnoj teoriji postoje nesuglasice).

Kod ovog oblika radnog angažovanja u organizacijama koje su predmet rada može dolaziti do odstupanja od ustaljenih režima vezanih za radno vreme. Tako, može doći do uvođenja prekovremenog rada, posebno zbog povećanja obima posla, može se vršiti preraspodjela radnog vremena (zbog karaktera djelatnosti) na takav način da se na pojedinim poslovima u određenom periodu radi duže od 8 sati, a u drugom periodu godine, srazmjerno kraće ili nikako, sa obavezom da se radno vrijeme u kalendarskoj godini svede na zakonom propisano vrijeme. Ovo stoga jer su u pitanju djelatnosti koje često imaju sezonski karakter (npr. turistički zimski centri, morska odmarališta i sela). Takođe, karakter djelatnosti upućuje i na mogući noćni rad i rad u smjenama zbog kontinuiteta obavljanja djelatnosti i kvaliteta pružanja usluga korisnicima. Postoje i određeni poslovi koji se obavljaju van prostorija poslodavca. To mogu biti poslovi koji se stalno obavljaju van prostorija poslodavca ili u dužim vremenskim periodima (npr. poslovi turističkih vodiča, poslovi vozača, poslovi istraživanja tržišta i sl.) Ove poslove ne treba poistovjetiti sa radim odnosom za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kako ih definiše Zakon o radu Republike Srpske⁷, pošto ovaj zakon pod ovim nazivom podrazumijeva rad na daljinu i rad od kuće. Navedni primjeri nisu niti rad na daljinu niti rad od kuće, pa se na njih ne može odnositi član 44. Zakona o radu koji reguliše rad na daljinu i rad od kuće (koji su po svojoj prirodi fleksibilni oblici rada).

Pored opštih i posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa, u turizmu i hotelijerstvu postoje poslovi koji zahtijevaju dodatne vještine i znanja u odnosu na zakonom propisan minimum uslova. Na primjer, kod posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa često je potrebno napredno poznavanje jednog ili više stranih jezika, savladavanje određenih znanja stečenih kroz neformalne oblike obrazovanja i sl.

Na ove privredne djelatnosti značajan uticaj može imati i način selekcije kandidata za zapošljavanje. U našoj praksi su veoma frekventni tzv. ulazni intervjui i preporuke koje mogu dolaziti iz različitih izvora. U turističkim i ugostiteljskim organizacijama na prostoru Republike Srpske i BiH nisu zaživjeli raznovrsniji oblici selekcije kandidata, koji podrazumijevaju uvođenje posebnih metoda i tehnika selekcije.

Veoma rijetko ćemo uočiti da se u organizacijama rade testovi sposobnosti, kao što su: testovi inteligencije, testovi

⁴ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

⁵ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 70/11

⁶ Službeni glasnik Republike, broj 3/04, 37/06, 60/07 i 101/07

⁷ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

specifičnih sposobnosti, testovi kreativnosti, testovi mehaničke sposobnosti i tehnike senzornih i psihomotornih sposobnosti), testovi ličnosti (objektivni testovi ličnosti i projektivne tehnike), testovi interesa i znanja, testiranja pomoću računara, testovi uzoraka posla, testovi sposobnosti sticanja vještina. Takođe, rijetke su nekonvencionalne metode selekcije, kao što su: poligrafsko ispitivanje i testovi poštenja, testiranje na upotrebu droge, grafologija i astrologija. Istina, nekonvencionalni metodi selekcije mogu, u nekim svojim pojavnim oblicima, predstavljati povredu ljudskih prava i sloboda, pa im pri korištenju treba oprezno pristupiti kako se ne bi došlo u zonu nezakonitosti.

Iako Zakon o radu Republike Srpske (član 37) ostavlja slobodu zaključivanja ugovora o probnom radu, u Republici Srpskoj ovaj institut se rijetko koristi iako može biti dobar način da se izvrši provjera stručnih i drugih sposobnosti lica koja eventualno treba da zasnuju radni odnos. U prilog toga govori i činjenica da se u Njemačkoj institut probnog rada intenzivno afirmisao kroz postupak prijema državnih službenika u radni odnos.

IV. FLEKSIBILNI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA

Pravna teorija je izričito podjelu fleksibilnih zapošljavanja na zapošljavanja u užem smislu i u užem smislu.

Ne želeći da se upuštamo u pravno-teorijske karakteristike i razlike ovih podjela, navešćemo neke od zastupljenijih oblika fleksibilnog zapošljavanja, i to:

1. radni odnos na određeno vrijeme,
2. radni odnos sa nepunim radnim vremenom,
3. rad po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima,
4. rad u paru,
5. rad kod kuće,
6. rad na daljinu,
7. rad za pomoć u kući,
8. samozapošljavanje,
9. rad preko vikenda i dr.
10. dopunski rad.

Rad na određeno vrijeme

Ovaj oblik radnog odnosa, upravo zato što se zaključuje na određeno vrijeme, poprima karakteristike jednog od fleksibilnog oblika zapošljavanja. Članom 39. Zakona o radu Republike Srpske⁸, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na period od najduže 24 mjeseca, a za rad na određenim projektima najduže 60 mjeseci, kao i sa licem kojem do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na

starosnu penziju nedostaje do 5 godina, najduže do ispunjenja uslova za penziju.

U državama članicama Evropske unije ovaj oblik radnog angažovanja se veoma često koristi u praksi i sve je više zagovorenika da treba da doživi svoju dalju afirmaciju kao poseban oblik fleksibilnosti. U nekim državama EU, period rada može iznositi do 3 godine, a u nekima počinje da se uvodi za period do 4 godine. Nisu rijetki teoretičari prava koji smatraju da pri normiranju ovog oblika radnog angažovanja ne treba navoditi ni razloge zašto se može zaključiti već da se to prepusti poslodavcu.

Rad na određeno vrijeme u turističkim, hotelijerskim i sličnim organizacijama je izrazito pogodan i to posebno kod onih koji svoje usluge zasnivaju na pretežno sezonskom radu, kada se povećava obim poslova kod tih organizacija (zimski sezona, ljetna sezona, povećano ugovaranje posebnih aranžmana i dr.). Ovaj ugovor mora biti zaključen u pismenoj formi.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od ¼ punog sedmičnog radnog vremena, iako se drugim propisima može izvršiti skraćivanje minimalnog fonda radnih sati. I ovaj oblik radnog angažovanja propisan je Zakonom o radu Republike Srpske⁹ (član 41).

Bitno je naglasiti da se ne smije poistovjetiti radni odnos sa nepunim radnim vremenom sa skraćenim radnim vremenom, pošto se rad sa skraćenim radnim vremenom smatra punim radnim vremenom, zbog posebnih uslova rada pod kojima se obavlja, tako da zaposleni koji rade skraćeno radno vrijeme imaju tretman lica sa punim radnim vremenom.

Rad sa nepunim radnim vremenom, takođe, može biti frekventan u organizacijama koje su predmet ovog rada, kada priroda poslova upravo i traži rad koji je kraći od punog radnog vremena. To može biti različito zavisno od tipa organizacije i usluga koje ona pruža.

Rad po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima

U zakonima o radu većine država nastalih raspadom bivše SFRJ normirani su privremeni i povremeni poslovi. Najčešće se definišu kao poslovi koji se privremeno i povremeno obavljaju kod poslodavca, nisu iz domena djelatnosti poslodavca i vremenski su ograničeni. Radi se o pravnim naslijeđima iz samoupravnog socijalističkog sistema i ovaj oblik angažovanja ne treba da bude regulisan zakonima o radu, pošto ovaj rad i nije radni odnos. Po svojoj pravnoj prirodi, privremeni i povremeni poslovi su najsirođniji ugovoru o djelu. Ako je ovako stanovište ispravno, onda na ove poslove treba primjeniti obligaciono-pravne odredbe. Dakle, mislimo da je ovo obligaciono-pravni, a ne radno-pravi odnos. Ako ga, ipak, posmatramo kroz radno-pravne propise, onda je to radni angažman na određeno vrijeme.

⁸ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

⁹ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

Rad u paru

Rad u paru nije regulisan Zakonom o radu RS, ali se u pravnoj teoriji i praksi pojavljuje u mnogim državama. Znatno broj teoretičara radnog prava smatra da je u pitanju djeljenje radnog mjesta između dva radnika najčešće zbog smanjenja obima posla. Međutim, u pitanju je institut šireg značenja i primjene, jer se u praksi određenih država ovaj oblik rada pojavljuje kao jedan od načina efikasnijeg izvršenja posla, a ne samo kod smanjenja obima posla. U tom značenju, on je dio fleksibilnih politika zapošljavanja. Tako, u turističkim, hotelijerskim i drugim organizacijama dva izvršioca mogu djeliti radno mjesto, odnosno poslove. Na primjer, to mogu biti turistički vodiči, kustosi, vozači i dr.

Rad kod kuće

Zakon o radu RS ovaj oblik radnog angažovanja tretira kao jedan od oblika obavljanja poslova van prostorija poslodavca. Poslove pri radu kod kuće može obavljati i sam radnik ili sa članovima svoje uže porodice, u ime i za račun poslodavca. On je posebno pogodan u tekstilnoj industriji i nekim drugim djelatnostima gdje poslodavac ne treba radnika u svojim prostorijama, već on rad može izvršavati i van prostorija poslodavca. Ovaj oblik nije posebno tipičan za turizam i hotelijerstvo, ali može da bude primjenjiv. Na primjer, ako turistička ili hotelijerska organizacija zasnjuje radni odnos sa nekim licem da za nju izrađuje reklamni materijal, suvenire i sl, ali ga ipak ne možemo posmatrati kao kompatibilnog navedenim organizacijama i djelatnostima.

Rad na daljinu

Rad na daljinu je takođe jedan od oblika obavljanja poslova van prostorija poslodavca. Dakle, kod ovog oblika rada ne postoji neposredna komunikacija i fizička prisutnost radnika kod poslodavca. Uzećemo za primjer kreatora softvera koji pri radu ne moraju uopšte da se pojavljuju u organizaciji. Oni radna zaduženja mogu dobijati elektronskim ili pismenim putem i elektronski isporučivati gotov proizvod (softver). Ovaj oblik rada nije zaživio na prostoru Republike Srpske, ali može biti primjenjiv u skoro svim organizacijama, pa tako i u turističkim i hotelijerskim.

Rad za pomoć u kući

Ovaj oblik fleksibilnog zapošljavanja Zakon o radu Republike Srpske¹⁰ tretira kao radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem. Mišljenja smo da je pogrešno stanovište zakonodavca da se za rad u kući angažuje samo pomoćno osoblje, pošto bi tumačenjem takvog pojma došli do zaključka da su u pitanju isključivo jednostavni poslovi. Međutim, lice koje se primi u radni odnos za pomoć u kući može biti, na primjer, psiholog, vaspitač, muzički stručnjak i dr. Ovaj oblik rada nije svojstven u turizmu i hotelijerstvu upravo zbog svog pravnog karaktera.

Samozapošljavanje

Termin samozapošljavanje predstavlja oblik zapošljavanja u kome se sam poslodavac, bez postojanja ugovora o radu, angažuje za obavljanje proizvodnje ili vršenja usluga, pri čemu on sam snosi poslovne izazove i rizike, iako ključni

¹⁰ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

indikator tržišta rada (ILO) i međunarodni radni standardi (ILO) povlače razliku između radnika koji radi za svoj račun i ne zapošljava druge radnike i poslodavca, tj. lica koje radi u sopstvenoj organizaciji ili je samostalno angažovano u okviru svoje profesije i zapošljava jednog ili više radnika. Prema tome, riječ je o dvije vrste samozapošljavanja ili smozaposlenih - oni koji zapošljavaju radnike i oni koji ih ne zapošljavaju.¹¹

Samozapošljavanje može biti kroz turističke agencije, samostalne preduzetnike, ugostitelje koji pružaju usluge u seoskom domaćinstvu (lica koja pružaju usluge u seoskom domaćinstvu ne mogu koristiti rad osoba koje nisu članovi njihovog domaćinstva – član 22. Zakona o ugostiteljstvu Republike Srpske¹²).

Rad preko vikenda

Ovaj oblik fleksibilnog zapošljavanja ne tretira Zakon o radu Republike Srpske. On znači određeno angažovanje za vrijeme slobodnih dana i to kao zamjena za radnike koji vikend koriste kao slobodno vrijeme ili pak radno angažovanje kroz dodatno angažovanje novih radnika zbog karaktera poslova tokom trajanja vikenda (veća potražnja za odgovarajućim proizvodima ili uslugama). Rad preko vikenda može biti primjenjiv u turističkim, a posebno hotelijerskim organizacijama, iako u praksi nema značajniju primjenu.

Dopunski rad

Dopunski rad podrazumijeva da jedno lice može zasnovati radni odnos sa punim radnim vremenom kod jednog poslodavca, a kod drugog poslodavca do 4 sata dnevno, tako da kod ovog oblika možemo imamo 2 tipa radnog odnosa. Prvi tip je puno radno vrijeme (osmočasovno) i dopunski rad (do 4 sata dnevno). Dopunski rad (4 sata), po našem mišljenju, predstavlja fleksibilan oblik zapošljavanja, jer je u pitanju samostalan ugovor o radu, ali sa radnim vremenom kraćim od punog, što mu upravo daje karakteristiku fleksibilnog oblika zapošljavanja.

V. FLEKSIGURNOST

Posmatrajući naziv teme ovog rada, možemo postaviti pitanje da li ovoj temi organski odgovara svrstavanje i razrada fleksigurnosti, kao posebne kategorije. Veza između fleksigurnosti i oblika radnog angažovanja u turističkim, hotelijerskim i srodnim organizacijama i djelatnostima svakako postoji.

Fleksigurnost predstavlja radne i socijalne politike i pristupe i na prostoru zemalja članica EU izaziva mnoge teorijske rasprave. Iako se u vezi sa fleksigurnošću izdvajaju danski i holandski model fleksigurnosti, moramo primjetiti da su se ove politike na evropskom prostoru ipak prvo afirmisale u Finskoj. Ne ulazeći u razradu ovih modela moramo dati jednostavno značenje pojma fleksigurnosti. Sam pojam je sadržan od dvije riječi, i to: fleksibilnost i sigurnost. U uslovima kada se traži konkurentnost proizvoda i usluga, traži

¹¹ Institut za mala i srednja preduzeća i Republički zavod za tržište rada (1999) *Fleksibilni oblici zapošljavanja u Republici Srbiji*, Beograd, str. 24-25;

¹² Službeni glasnik Republike, broj 3/04, 37/06, 60/07 i 101/07

se i konkurentnost i kvalitet radne snage. Stoga bi fleksibilnost predstavljala brzo prilagođavanje organizacija u pogledu profila i karakteristika radne snage koja im je potrebna, posebno zbog promjenjivosti uslova i zahtjeva poslovanja. U takvoj situaciji, fleksibilnost bi značila da poslodavac brzo može da angažuje potrebnu radnu snagu, ali i da brzo otpusti one radnike koji mu nisu potrebni ili adekvatni prema zahtjevima tržišta. Ovo je relativno suprostavljen pristup dosadašnjim praksama i načinu promjena strukture i broja zaposlenih, jer je evropsko radno zakonodavstvo doskora bilo relativno konzervativno, a procedure otkaza ugovora o radu bile su relativno složene i dugotrajne. Sada se traži i zagovara lakši i, uz to, zakonit otkaz ugovora o radu, rješavanja viškova ili izmjene strukture zaposlenih. Jednostavnije procedure i brži postupak otkaza ugovora o radu podrazumijeva i veći priliv radne snage na evidencije nacionalnih službi za zapošljavanje. Stoga se zagovara i uvodi drugi segment ovih politika, a to je sigurnost. Misli se na socijalnu sigurnost onih lica koja zbog otpuštanja stiču status nezaposlenog lica. Najjednostavnije rečeno, fleksigurnost podrazumijeva da se lako i brzo otkazuju ugovori o radu i da se onima koji ostanu bez zaposlenja obezbjede socijalna davanja koja im pružaju ekonomsku sigurnost za određeni vremenski period.

Fleksigurnost postaje jedna od osnovnih radnih politika i pristupa u Evropskoj uniji, iako srodne modele, već duže vremena možemo uočiti u zemljama anglosaksonskog pravnog prostora.

Ovo je jedan od razloga zašto Evropska unije, Svjetska banka, MMF i druge međunarodne organizacije i asocijacije od mnogih država traže dalje usaglašavanje radnog zakonodavstva sa navedenim politikama. Zbog toga je većina država nastalih raspadom bivše SFRJ, u relativno bliskom vremenskom periodu donijela nove zakone o radu. Kao što smo već naveli, ove politike i pristupi nisu usko vezani samo za rad i radne odnose, već se ugrađuju i u makroekonomska planiranja i mjere. Smatra se da će ovi pristupi dovesti, ne do povećanja nezaposlenosti, nego upravo obrnuto, do povećanja zaposlenosti i poboljšanja efikasnosti organizacija.

Bliža veza između fleksigurnosti i oblika radnog angažovanja u turističkim, hotelijerskim i drugim organizacijama može se posmatrati sa dva aspekta. Prvi aspekt je u tome da se zagovara šira primjena fleksibilnih oblika zapošljavanja koje smo naveli u prethodnom tekstu, pošto i same organizacije moraju biti fleksibilne po svim organizacionim i funkcionalnim linijama i aspektima. Dakle, „klasični radni odnos“ počinje da biva prepreka za efikasnije poslovanje u uslovima izrazito oštre konkurencije između organizacija svih vrsta.

Drugi aspekt možemo izvesti iz zajedničkih karakteristika turističkih, hotelijerskih i srodnih organizacija. Karakter ovih djelatnosti je takav da zbog mnogih faktora osciliraju tražnja i ponuda turističkih i hotelijerskih usluga, što je uzrokovana nizom unutrašnjih, a posebno vanjskih faktora, pa je shodno tome potrebno brzo prilagođavanje ponudi ili tražnji. Na

primjer, nestabilna situacija u jednoj državi dovodi do promjena u tražnji za turističkim i hotelijerskim uslugama, pa se u politikama zapošljavanja moraju vršiti brza prilagođavanja. Možda najbolji primjer ove teze predstavljaju odnosi između Rusije i Turske u 2016. godini, koji su se kretali u rasponu od stanja bliskog ratnom, do značajnog uspostavljanja privrednih i drugih veza.

VI. ZAKLJUČAK

U turističkim i srodnim organizacijama zastupljeni su skoro svi oblici radnog angažovanja i zapošljavanja, kao i u drugim privrednim granama, počevši od standardnih (tipičnih) oblika zapošljavanja koji podrazumijevaju rad na neodređeno vrijeme i sa punim radnim vremenom, pa do većine fleksibilnih oblika zapošljavanja koji, po nekom od elemenata, odstupaju od rada na neodređeno vrijeme i sa punim radnim vremenom. Kod fleksibilnih oblika radnog angažovanja, ipak, moramo izdvojiti zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme jer je on, uz neke druge privredne grane, karakterističan upravo za turizam i hotelijerstvo. Određeni oblici radnog angažovanja, iako su predviđeni Zakonom o radu Republike Srpske, nisu šire zastupljeni u praksi, pri čemu je jedan od osnovnih razloga da se filozofija rada i radnih odnosa i dalje veže za socijalistički pristup koji je podrazumijevao stalno i sigurno zaposlenje.

Sa druge strane, Zakon o radu Republike Srpske nije u dovoljnoj mjeri obuhvatio one institute koji se u drugim državama odavno smatraju tradicionalnim pristupima. Zato je realno očekivati da će se u procesu pridruživanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji tražiti dalje usaglašavanje zakona o radu entiteta i Brčko Distrikta sa politikama i praksama koje su već zaživjele u Evropskoj uniji. Poseban problem može predstavljati prebrzo inkorporisanje modela fleksigurnosti u pozitivno zakonodavstvo, jer bi se u tom slučaju mogao postići negativan efekat. U tom dijelu, turizam i srodne djelatnosti mogu biti među „ranjivijim“ privrednim granama, jer se turizam smatra jednom od razvojnih šansi entiteta i Bosne i Hercegovine u cjelini.

LITERATURA

- [1] Lubarda, B. (2004) Evropsko radno pravo, CID, Podgorica 2004.
- [2] Janković, M. (2010) Fleksibilni oblici zapošljavanja, VI naučni skup sa međunarodnim učešćem „Sinergija 2010“, Univerzitet Sinergija, Bijeljina. Fleksibilni oblici zapošljavanja.
- [3] Zakon o radu Republike Srpske, Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16.
- [4] Zakon o turizmu Republike Srpske, Službeni glasnik Republike Srpske, broj 70/11.
- [5] Zakon o ugostiteljstvu Republike Srpske, Službeni glasnik Republike, broj 3/04, 37/06, 60/07 i 101/07.