

KOMPARATIVNA ANALIZA RAZLIČITIH VIDOVA ZAPOŠLJAVANJA SA RAČUNOVODSTVENOG I PRAVNOG ASPEKTA

Tanja Janačković

Akademija strukovnih studija Južna Srbija, Odsek Visoka poslovna škola Leskovac

Leskovac, Srbija

spasictanja7@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3674-9358

Milica Ilić

Akademija strukovnih studija Južna Srbija, Odsek Visoka poslovna škola Leskovac

Leskovac, Srbija

ilic.milica@vpsle.edu.rs, ORCID: 0009-0000-8452-3615

Dragana Nikolić

Akademija strukovnih studija Južna Srbija, Odsek Visoka poslovna škola Leskovac

Leskovac, Srbija

randjelovic.dragana@vpsle.edu.rs, ORCID: 0009-0004-2073-1908

Ivana Petković

Raiffeisen banka a.d. Beograd

Leskovac, Srbija

info@ivanamicic.com, ORCID: 0000-0001-7972-9782

Apstrakt

Globalizacija i trendovi savremene ekonomije bitno su uticali na sve aspekte društva, a naročito na zapošljavanje. Cilj svake države je da zaposlenost bude na što višem nivou i u skladu s tim omogućeno je zapošljavanje na različite načine. Nestandardni oblici radnih odnosa koji postaju sve učestaliji u velikoj meri modifikuju tradicionalni radni odnos i omogućavaju kreiranje uslova rada prema tržišnim okolnostima. U cilju sprovođenja fer i korektnih radnih praksi važno je da i zaposleni i poslodavci znaju svoja prava i obaveze, a ona direktno zavise od načina radnog angažovanja. Cilj istraživanja je da analizira karakteristike različitih vidova zapošljavanja, posmatrajući različite ugovore o radnom angažovanju, kao i da ispita stavove poslodavaca o tome da li vrsta radnog angažovanja utiče na rezultate poslovanja. Komparacija različitih načina zapošljavanja vršena je na osnovu ispitivanja poslodavaca iz regiona Južne Srbije putem Google upitnika u pogledu njihovih stavova, percepcija i iskustva prilikom različitih vidova angažovanja radnika.

Ključne reči: ugovor o radu, ugovori van radnog odnosa, prava, poreski aspekt, komparativna analiza.

COMPARATIVE ANALYSIS OF DIFFERENT TYPES OF EMPLOYMENT FROM ACCOUNTING AND LEGAL PERSPECTIVES

Abstract

Globalization and the trends of the modern economy have significantly affected all aspects of society, particularly employment. The goal of every state is to have employment at the highest possible level, and accordingly, various forms of employment have been enabled. The non-standard forms of employment relationships that are becoming increasingly frequent modify the traditional employment relationship to a great extent and enable the creation of working conditions according to market conditions. In order to implement fair and correct work practices, it is important that employees and employers know their rights and obligations, which directly depend on the form of employment engagement. The goal of the research is to analyze the characteristics of different types of employment, observing different employment contracts, as well as to examine the attitudes of employers toward whether the type of employment affects business results. The comparison of different employment methods was carried out on the basis of a survey of employers from the region of South Serbia via a Google questionnaire regarding their attitudes, perceptions, and experience during different types of hiring of workers.

Keywords: employment contract, non-employment contracts, rights, tax aspect, comparative analysis.

UVOD

U Republici Srbiji osnovni izvor radnog prava je Zakon o radu (Sl. Glasnik RS br. 95/2018). Tržište rada predstavlja deo ekonomskog sistema, a pouzdanost predviđanja na tržištu rada podrazumeva postojanje stabilnog i predvidivog makroekonomskog okruženja (Ognjenović, 2018, str. 378). Radni odnos predstavlja standardni vid zapošljavanja. Pored standardnog zapošljavanja, a usled fleksibilizacije radnog odnosa došlo je do razvoja nestandardnih oblika rada tj. angažovanja van radnog odnosa. Ovakvi vidovi radnog angažovanja javili su se kao posledica ekonomskih i socijalnih kretanja. O ugovoru o radu na određeno vreme i o ugovorima van radnog odnosa može se govoriti kao o oblicima nestandardnog rada, jer je u ovim slučajevima pristup pravima garantovanim normativnim rešenjima ograničeno, delimično ili otežano (Savanović et. al., 2021). Izmene regulatornog okvira u pravcu fleksibilizacije radnih odnosa, omogućile su angažovanje zaposlenih na bazi fleksibilnih ugovora, sa ciljem da se ide u korak sa evropskim tržištem rada i da se omogući veći prodor fleksibilnosti u radne odnose (Ognjenović et. al., 2021, str. 103). Standardni kao i nestandardni oblici rada imaju svoje karakteristike, prednosti i nedostatke. Za radno angažovano lice najveću važnost ima uvažavanje radnih, ekonomskih i socijalnih prava. Obim uvažavanja ovih prava zavisi od ugovora putem koga se lice radno angažuje. Za poslodavca veliku važnost imaju finansijske dužnosti koje su zakonom predviđene kao obavezne prilikom angažovanja radnika. Konkretno potrebe, kako zaposlenog tako i poslodavca, takođe mogu predstavljati bitan faktor u odlučivanju koji će se način zapošljavanja primeniti. Poslednjih godina u Srbiji dolazi do porasta

broja zaposlenih koji su angažovani sa nepunim vremenom rada (37%) (Aleksić et. al., 2020).

Metodologija istraživanja u prvom delu rada uključuje normativnu, deskriptivnu i uporednu analizu, odnosno bazira na prikupljanju i proceni sekundarnih podataka i informacija, kao i na izvorima koji su javno dostupni (službeni glasnici, statistički zavodi, i dr.). Drugi deo istraživanja podrazumeva komparativnu analizu različitih vidova zapošljavanja, kao i ispitivanje preferencija poslodavaca prema pojedinim vrstama radnog angažovanja zaposlenih, odnosno, ocenu njihovih stavova u vezi sa efektima koje standardni i nestandardni oblici rada imaju na učinak preduzeća.

KOMPARACIJA VIDOVA ZAPOSŁJAVANJA U REPUBLICI SRBIJI

Prema Zakonu o radu zakljućivanje ugovora o radu omogućava licu sticanje statusa zaposlenog, što mu omogućava uživanje svih prava predviđenih normativnim okvirom Republike Srbije. Zaposlenom na neodređeno vreme, ugovor o radu se odnosi na neodređeni period i može biti raskinut samo pod određenim uslovima predviđenim Zakonom o radu

Tabela 1.

Prava zaposlenih po osnovu zakona o radu i drugih zakona

Vrsta prava	
Radna prava	
Radna nedelja i radno vreme Radna nedelja sastoji se iz pet radnih dana, dok puno radno vreme iznosi između 36 i 40 časova nedeljno. Radni dan može da traje najviše 12 časova uključujući i prekovremeni rad. Nije dozvoljeno da prekovremeni rad traje više od 8 časova u toku nedelje. Pravo na odmor i plaćeno odsustvo Zaposleni u radnom odnosu ima pravo na dnevni, nedeljni i godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana. Prekid radnog odnos	
Organizaciona prava:	Pravo na organizovanje radnika
Ekonomska prava: Zarada, minimalna zarada, naknada zarada i troškova	
Socijalna prava	
Zdravstveno osiguranje Zaposleni u radnom odnosu je osiguranik obaveznog zdravstvenog osiguranja po osnovu radnog odnosa. PIO Osiguranje za slučaj nezaposlenosti Zaposleni ostvaruju parvo ukoliko se vode na evidenciji nezaposlenih i aktivno traže zaposlenje, a istovremeno su bili osigurani najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima (do 30 dana) u poslednjih 18 meseci. Trudničko i porodijsko bolovanje, nega deteta	

Izvor: Bardaš, 2018, str. 4

Za razliku od zaposlenih na neodređeno vreme, zaposleni na određeno su zavisni od poslodavca u pogledu produžetka ugovora, što može uticati na mogućnost njihovog organizovanog delovanja u cilju poboljšanja radno-pravnog statusa. Fleksibilizacija rada i angažovanje van radnog odnosa može imati pozitivan uticaj na smanjenje nezaposlenosti, jer olakšava pristup tržištu rada, posebno za pojedine kategorije

stanovništva, poput onih sa nedovoljno radnog iskustva i lica sa invaliditetom. Ovim putem, studenti i učenici mogu biti uključeni u proces rada (Čalić Rajić, 2020). Upošljavanjem radnika van radnog odnosa, poslodavac je u manjoj meri je zavisao od radnika (može raskinuti ugovor u svakom trenutku bez posebnog razloga i obrazloženja, uz isplatu ugovorene naknade), shodno Zakonu o obligacionim odnosima. U određenim okolnostima kada poslodavac nije zadovoljan obavljenim poslom može raskinuti ugovor bez isplate naknade (Srđić, 2018).

S obzirom da lica angažovana van radnog odnosa nemaju isti obim prava kao lica u radnom odnosu, nameće se potreba korišćenja standardnih oblika zapošljavanja kod onih poslova za koje postoji stalna potreba. Direktiva EU 2019/115 o transparentnim i predvidivim uslovima rada stupila je na snagu 2019. godine, pri čemu su države članice EU istu morale da implementiraju u domaće zakonodavstvo do 01.08.2022. godine (Reljanović & Misailović, 2023, 135). Direktiva se odnosi na sve radnike u EU, što obuhvata i radnike van radnog odnosa. Cilj Direktive je reforma i izjednačavanje osnovnih prava rada za sve radnike bez obzira na oblik angažovanja. Ovo predstavlja i jedan od dodatnih razloga da se u postupku usklađivanja sa *acquis communautaire* modifikuju određena zakonska rešenja u ovom domenu.

Komparativni prikaz ostvarenih prava angažovanih lica koja su garantovana Zakonom o radu i drugim relevantnim zakonima dat je u Tabeli 2.

Tabela 2.

Komparativni prikaz prava angažovanih lica koja su garantovana zakonom o radu i drugim zakonima

Prava radno angažovanih lica	UOR neograničeno	UOR ograničeno	PP poslovi	UOD (dela)	UOSOIU (str.osp.i usavrš.)	UODR (dop.rad)
Status lica	Nije u statusu zaposlenog	Nije u statusu zaposlenog	Nije u statusu zaposlenog, član u omladinskoj adruzi, zaposleni angažovan nepuno radno vreme (do % punog radnog angažovanja), lice u penziji	Zaposleno ili nezaposleno lice, student, penzioner, zaposleni kod drugog poslodavca, lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca	Nije u statusu zaposlenog	U statusu zaposlenog
Trajanje ugovora	Neodređeno	+ (najviše 2. godine)	+ (najviše 120 dana u god.)	+ (do završetka posla)	+ (najviše god. dana)	Neodređeno vreme, ali do 1/3 punog radnog vremena
Zdravlje i zaštita	+	+	+	+	+	+
Osiguranje zdravstvo	+	+	+	+	+	+
Godišnji odmor	+	+	-	-	-	-

Pl. odsustvovanje	+	+	-	-	-	-
Nepl. odsustvovanje	+	+	-	-	-	-
Bolovanje	+	+	-	-	-	-
Naknada (dolaženje i odlasci sa posla, dnevnice...)	+	+	-	-	-	-
Materijalna zaštita u toku privremene nezaposl.	+	+	+	-	-	-
Zaštita usled redukcije ili potpune nemoći za rad	+	+	-	-	-	-
PIO	+	+	+	+	-	+
Obezbeđenje tokom trudnoće i porođaja	+	+	-	-	-	-

Izvor: Obrada autora prema Zakonu o radu, „Službeni glasnik RS”, br. 24/2005...95/2018

PORESKI I RAČUNOVODSTVENI ASPEKTI KOMPARACIJE RAZLIČITIH VIDOVA ZAPOSŁJAVANJA

Obračun poreza i doprinosa na zarade predstavlja bitan segment fiskalne politike jedne države i značajno utiče na ekonomski rast i razvoj privrede. Konstrukcija poreskog sistema mora biti postavljena u pravcu efikasnog, ali istovremeno i pravičnog kako bi se obezbedili pozitivni efekti na ekonomske tokove zemlje. (Kalaš, 2020, 58). Pored primarnih fiskalnih ciljeva koji se odnose na prikupljanje sredstava za finansiranje javnih rashoda, država putem poreske politike, pa samim tim i politike obračuna poreza i doprinosa na zarade, utiče na postizanje nefiskalnih ciljeva, pre svega, ekonomskih i socio-političkih, koji se ogledaju u podsticanju razvoja poslovanja u određenoj oblasti, jačanju investicione aktivnosti, postizanju pune zaposlenosti, smanjenju razlike u materijalnom i socijalnom položaju poreskih obveznika i sl. (Gogić, 2020)

Naime, prijem radnika u radni odnos, predstavlja određeno finansijsko opterećenje za poslodavca imajući u vidu njegovu obavezu obračuna i isplate poreza i doprinosa za zdravstveno, penziono i invalidsko osiguranje (PIO) i osiguranje u slučaju nezaposlenosti sve vreme dok je radnik u radnom odnosu (Tabela 3). Obzirom da ovi radnici imaju status zaposlenih, primanja koja ostvaruju se smatraju zaradom što im garantuje minimalnu zaradu. Osim toga, ostvaruju i druga ekonomska prava garantovana zakonom koja podrazumevaju izdatke za poslodavca, kao što su: pravo na bolovanje, pravo na naknadu troškova za dolazak/odlazak s posla, dnevnice, regresi, pravo na plaćeno odsustvo i sl. Kod ugovora van radnog odnosa ovi izdaci

moгу biti niži, jer u određenim slučajevima ne postoji obaveza plaćanja svih doprinosa. Obračun doprinosa zavisiće i od toga da li je ugovorena naknada, kao i od statusa lica koje se zapošljava (penzioner, lice mlađe od 26 godina, zaposleni i sl.). U ovom slučaju, zaposleni imaju ograničeni pristup ili nemaju određena prava koja prouzrokuju izdatke za poslodavce (godišnji odmor, plaćeno odsustvo, bolovanje do mesec dana i sl.).

Kako bi se u potpunosti sagledali troškovi poslodavaca prilikom različitih načina angažovanja zaposlenih potrebno je pored finansijskih izdataka za zarade, naknade, poreze, doprinose i sl., sagledati i troškove fluktuacije radnika (troškovi pribavljanja, selekcije, obuke novih radnika, kao i troškove odlaska postojećih), uz uzimanje u obzir i skrivenih troškova (troškovi gubitka stručnosti, smanjene produktivnosti i zainteresovanosti odlazećeg radnika).

Tabela 3.

Pregled osnovica i stopa za obračun pripadajućih poreza i doprinosa na zarade i naknade prema pojedinim ugovorima

	UOR neograničeno	UOR ograničeno	PP poslovi	UOD (dela)	UOSOIU (str.osp.i usavrš.)	UODR (dop.rad)
Novčana naknada	Zarada	Zarada	Naknada	Naknada	Naknada	Naknada
Osnovica za obračun poreza	Zarada umanjena za neoporezivi iznos	Zarada umanjena za neoporezivi iznos	Ugovorena naknada bez umanjenja za troškove	Bruto iznos naknade umanjen za normativne troškove	Bruto iznos naknade umanjen za normativne troškove	Bruto iznos naknade umanjen za normativne troškove
Poreska stopa	10	10	10 Osim za članove omladinske zadruga do 26. godina života	20	Nema (u slučaju ugovorene naknade 20)	20
Osnovica za obračun doprinosa - socijalno	Z/NZ/ minimalna osnovica	Z/NZ/ minimalna osnovica	Naknada po ugovaranju sa poreskim tretmanom zarade	Prihod koji je oporeziv a po osnovu naknade	Prihod koji je oporeziv a po osnovu naknade	NE
Osnovica za obračun doprinosa za zdrav. osiguranje	10.3	10.3	Isto osim pripadnika omladinske zadruga na školoivanju (do 26. godina života) i lica u penziji	10.3	10.3	NE

Osnovica za obračun - PIO	25.5	25.5	25.5 (14 iz ug.naknade i 11.5 na teret poslodavca)	25.5	NE	25.5
Osnovica za osiguranje za slučaj nezaposl.	0.75	0.75	0.75 Osim za članove omladinske zadruge koji se školuju do 26. godina života i korisnika starosne penzije	NE	NE	NE

Izvor: Obrada autora prema Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje "Sl. glasnik RS", br. 84/2004...94/2024; Zakon o porezu na dohodak građana "Sl. glasnik RS", br. 24/2001.. 101/2024.

CILJ ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je imalo za cilj da ispita afinitete poslodavaca u vezi sa pojedinim vrstama ugovora o radnom angažovanju zaposlenih. Posebna pažnja usmerena je na sagledavanje stavova poslodavaca o uticaju određenih tipova ugovora na radne učinke zaposlenih, odnosno, troškove angažovanja imajući u vidu vrstu privrednog subjekta (preduzetnik ili pravno lice) i broj zaposlenih. Za potrebe istraživanja definisane su sledeće hipoteze:

H0: Vrsta ugovora utiče na rezultate poslovanja privrednih subjekata.

H1: Angažovanje putem ugovora o radu na neodređeno vreme utiče pozitivno na radne učinke zaposlenih.

H2: Angažovanje putem ugovor o radu na određeno vreme i van radnog odnosa negativno utiče na poslovne rezultate.

H3: Vrsta privrednog subjekta i broj zaposlenih ne utiče na stavove poslodavaca o efektima tipa ugovora na rezultate poslovanja privrednih subjekata.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je izvršeno na uzorku od 26 poslodavaca sa teritorije Jablaničkog (65,4%), Nišavskog okruga (23,1%) i Pčinjskog okruga (11,5%). Od ukupnog broja anketiranih polovinu čine pravna lica i to: 34,6% društva sa ograničenom odgovornošću, akcionarska (7,7%), ortačka društva (3,8%), dok su druga polovina preduzetnici. U uzorku su najzastupljeniji poslodavci sa do 10 zaposlenih (57,7%), dok je učešće onih sa do 50 zaposlenih (15,4%), do 100 zaposlenih (11,5%) i preko 100 zaposlenih (15, 4%). Kod formiranja uzorka preduzeća vođeno je računa da su poslodavci obuhvaćeni istraživanjem ujednačeni prema geografskom kriterijumu, odnosno prema pripadnosti okruzima primarno Južne Srbije. Istraživanje je sprovedeno putem elektronskog upitnika - Google upitnika, u periodu od aprila do maja 2024. godine. U tom periodu su poslodavci iz različitih privrednih delatnosti

popunili upitnik koji se odnosi na njihove stavove, percepciju i iskustvo u pogledu različitih vidova zapošljavanja.

Upitnik je posebno pripremljen za svrhu istraživanja, pored opštih pitanja koja se odnose na delatnost, broj zaposlenih, pripadnost okruzima, sadrži i pitanja na koja su poslodavci uzvraćali izborom ponuđenih odgovora koji u najvećoj meri odražavaju njihov stav u odnosu na određeni problem, kao i pitanja otvorenog tipa gde su poslodavci imali priliku da jasno izraze mišljenje u vezi sa posmatranom tematikom. Određena grupa pitanja u upitniku formirana je korišćenjem Likertove skale izborom jednog od pet kodiranih odgovora (od potpuno se slažem do uopšte se ne slažem) da bi se izmerio stepen slaganja/neslaganja prema iznetim tvrdnjama.

U analizi dobijenih podataka korišćeni su pokazatelji strukture kako bi se izvršilo poređenje i ocenio karakter varijabli u sagledavanoj pojavi. Obzirom da je broj anketiranih poslodavaca 26 ($N < 30$) za ocenu međusobne povezanosti varijabli od značaja, korišćen Spirmanov koeficijent korelacije, primenom programa IBM SPSS Statistics 20.

Spirmanov koeficijent korelacije je broj koji pokazuje smer i jačinu statističkog odnosa između dve posmatrane varijable. U slučaju da je vrednost dobijenog koeficijenta od 0 do 0,2 postoji niska direktna korelacija. Kada je vrednost koeficijenta od 0,2 do 0,5 postoji neznatna direktna korelacija, odnosno, kada je vrednost 0,5 do 0,7 znatna direktna korelacija. Vrednost koeficijenta od 0,7 do 0,9 ukazuje na visoku direktnu korelaciju, dok vrednost između 0,9 i 1 na vrlo visoku direktnu korelaciju. Navedena skala se odnosi i na inverznu korelaciju kada dobijene vrednosti koeficijenta imaju predznak minus.

Poziv za učešće je upućen ka poslodavcima sa teritorije Južne Srbije, koji je sadržao link ka Google upitniku.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Na osnovu rezultata istraživanja, može se uočiti da poslodavci najčešće zaključuju ugovor o radu u neograničenom trajanju (udeo poslodavaca 92,3%), a potom sa ograničenim trajanjem (njih 46,2%). Slede angažovanja po osnovu privremenih i povremenih poslova (19,2%) i dopunskog rada (15,4%). Kada je reč o perspektivi zaposlenih u pogledu zasnivanja stalnog radnog odnosa, nakon angažovanja na određeno vreme ili van radnog odnosa, 46,2% ispitanih poslodavaca je praktikovalo da sa ovim licima zaključi ugovor o stalnom radnom odnosu. S druge strane, čak 50% poslodavca nije prevelo u radni odnos lica sa kojima su imali zaključen neki vid ugovora van radnog odnosa u prethodnih godinu dana.

Ukoliko se posmatra povezanost između vrste privrednog subjekta (preduzetnik ili pravno lice) i tipa zaključenih ugovora sa zaposlenima, primenom Spirmanovog koeficijenta korelacije dolazi se do zaključka da postoji niska direktna korelacija ($r = 0,049$) između analiziranih varijabli.

Primenom istog metoda utvrđena je niska inverzna korelaciona veza ($r = -0,056$) između oblasti u kojoj preduzeća posluju i vrste radnog angažovanja zaposlenih.

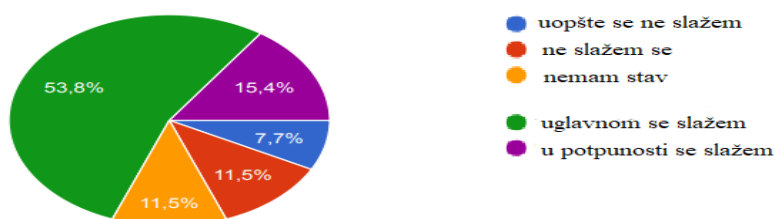
Kada je u pitanju uticaj vrste ugovora na radne učinke zaposlenih, mišljenja poslodavaca su podeljena odnosno 38,5% smatra, dok isti procenat ne smatra da vrsta

ugovora bitnije utiče na učinke zaposlenih. Čak 23% nije moglo da proceni da li je vrsta ugovora od uticaja na radne učinke zaposlenih.

Uticaj angažovanja zaposlenih putem ugovora o stalnom radnom odnosu na efikasnost i posvećenost poslu meren je Likertovom skalom, pri čemu se većina poslodavaca slaže sa tim da ovaj vid ugovora u značajnoj meri utiče na angažovanje zaposlenih (53,8% se uglavnom slaže sa konsatacijom, a 15,4% se u potpunosti slaže sa konstatacijom) – Slika 1.

Slika 1.

Uticaj angažovanja zaposlenih putem ugova o radu na efikasnost i posvećenost poslu

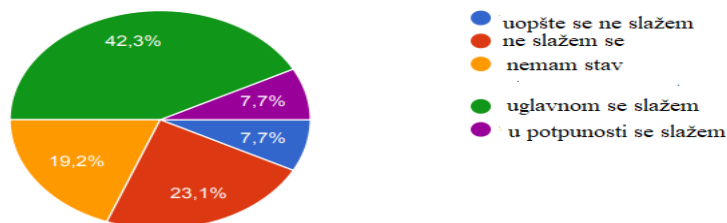


Povezano sa tim, između vrste privrednih subjekata i mišljenja poslodavaca o pozitivnom uticaja ugovora radu na neodređeno vreme, na efikasnost i posvećenost poslu postoji niska inverzna korelacija ($r = -0,084$). Na slične rezultate upućuje povezanost veličine preduzeća sa stanovišta broja zaposlenih i stavova poslodavaca o pozitivnom uticaju zapošljenja za stalno na efikasnost i posvećenost poslu ($r = -0,088$).

Većina poslodavaca (42,3%) smatra da po osnovu ostalih ugovora zaposleni imaju uticaja na efekte u poslovanju. (Slika 2), dok polovina ispitanika tvrdi da zapošljavanje putem ugovora o radu na određeno i van radnog odnosa doprinosi većoj motivisanosti i produktivnosti u radu. U pogledu nepovoljnog uticaja angažovanja putem ovih vrsta ugovora usled troškova fluktuacije radnika njih 38,5% je uglavnom saglasno sa tvrdnjom, dok nešto iznad 53,8% je indiferentno po ovom pitanju ili ne vidi troškove fluktuacije kao faktor koji može uticati na ostvarene rezultate. (Slika 3)

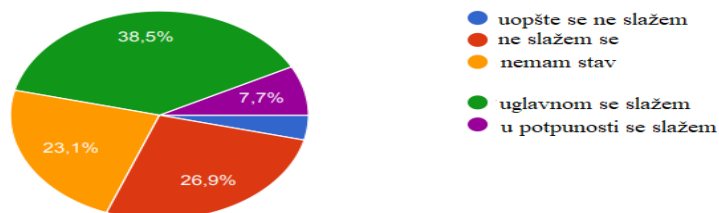
Slika 2.

Efekat angažovanja zaposlenih putem ostalih ugovora na rezultate poslovanja



Slika 3.

Efekti zapošljavanja po osnovu ostalih ugovora usled troškova fluktuacije radnika na rezultate poslovanja preduzeća



Kada se posmatraju efekti rada na određeno vreme i van radnog odnosa, može se uočiti neznatna direktna međuzavisnost ($r = 0,45$) vrste privrednog subjekta i mišljenja poslodavaca o pozitivnim efektima ugovora na određeno i ugovora van radnog odnosa na motivisanost i produktivnost u radu. Ovakva povezanost postoji i kada se sagledavaju stavovi poslodavaca o pozitivnom uticaju pomenutih ugovora na motivisanost i produktivnost i veličina preduzeća prema broju zaposlenih. Primenom Spirmanogvog koeficijenta korelacije utvrđena je veoma niska inverzna međuzavisnost između vrste privrednog subjekta i stavova poslodavca o uticaju angažovanja van radnog odnosa na poslovni rezultat ($r = -0,059$). Do istog zaključka može se doći i kada se sagledava veza između veličine preduzeća merene prema broju zaposlenih i stavova ispitanika o pomenutom pitanju ($r = -0,16$).

Poslodavci su sličnih stavova i kada se ocenjuje negativni uticaj angažovanja radnika van radnog odnosa na rezultate poslovanja zbog visokih troškova fluktuacije. Ukoliko se posmatra odnos između vrste privrednih subjekata i stavova poslodavaca po ovom pitanju, može se uočiti veoma niska direktna povezanost ($r = 0,091$), dok odnos između veličine preduzeća cenjene prema broju zaposlenih i negativnog uticaja ugovora van radnog odnosa upućuje na neznatnu direktnu povezanost ($r = 0,39$).

Po pitanju prednosti koje se ostvaruju angažovanjem lica putem ugovora sa neograničenim trajanjem poslodavci su najčešće naveli da su to sigurnost zaposlenja, stabilnost koju zaposleni oseća, visok nivo motivacije, posvećenost i poverenje od strane zaposlenih. Nedostatke poslodavci vide u eventualnim problemima sa kojima se susreću u praksi, a kao primere navode potencijalne manipulacije u vezi sa pravom na bolovanje sklonost ka zloupotrebama prava iz radnog odnosa, gubitak motivacije usled prezasićenosti poslom, teže procedure u pogledu regulisanja viška zaposlenih. Ispitivanjem njihovog mišljenja u pogledu prednosti koje se postižu angažovanjem radnika putem ugovora van radnog odnosa, navode eventualno niže troškove zarada, poreza i doprinosa. Pored toga, određeni poslodavci smatraju da na ovaj način ostvaruju veće prednosti u odnosu na angažovano lice tj. da nema prednosti za angažovanog pojedinca. S druge strane, određeni ispitanici izražavaju stav da je radnik motivisaniji u pogledu nastojanja za dokazivanjem na radu. Kao prednosti poslodavci ističu i mogućnost angažovanja radnika u skladu sa realnim potrebama poslovanja (što

je naročito izraženo kod sezonskih poslova). Određeni poslodavci ističu i jednostavnije procedure prekida angažovanja usled prestanka potrebe za radnikom.

Prema mišljenju poslodavaca, nedostaci angažovanja radnika putem ovih vrsta ugovora ogledaju se u neizvesnosti i nesigurnosti radnika u pogođu daljeg angažovanja, što može nepovoljno uticati na njegovu produktivnost, lojalnost, motivisanost i posvećenost.

Kada je u pitanju mišljenje poslodavaca o tome šta je važno prilikom selekcije radnika, čak 88,5% od ukupnog broja ispitanika se opredelilo za motivaciju kao najbitniji faktor prilikom odabira, 76,5% smatra da je to i multidisciplinarnost, zatim sledi praksa (53,8%), dodatne obuke (38,5%), sertifikati o znanju stranih jezika i preporuke (30,8%).

Na osnovu rezultata istraživanja, hipoteza H0 da vrsta ugovora utiče na rezultate poslovanja se prihvata. Naime, hipoteza H1 da angažovanje putem ugovora o radu na neodređeno vreme utiče pozitivno na radne učinke zaposlenih, može biti prihvaćena. Hipoteza H2 da angažovanje putom ugovora o radu na određeno vreme i van radnog odnosa nepovoljno utiče na poslovne rezultate biće odbačena, jer većina poslodavaca smatra da zapošljavanje na ovaj način doprinosi motivisanosti i produktivnosti, kao i poslovnom rezultatu preduzeća, dok su prema uticaju troškova fluktuacije indiferentni ili ne smatraju da isti nepovoljno utiču na poslovanje. Hipoteza H3 da vrsta privrednog subjekta i broj zaposlenih ne utiče na stavove poslodavaca o efektima tipa ugovora na rezultate poslovanja privrednih subjekata se potvrđuje, jer vrsta preduzeća i broj zaposlenih nisu od značaja ili su neznatno povezani sa odgovorima ispitanika na analizirana pitanja.

ZAKLJUČAK

Ostvarenje prava garantovanih Zakonom o radu u punom obimu postiže se zasnivanjem radnog odnosa. Prednost zaključivanja ugovora van radnog odnosa, odnosno, nekog od nestandardnih oblika rada je mogućnost da radnik samostalno raspolaže svojim vremenom, i da radi manje od 40 sati nedeljno ukoliko mu to odgovara, a da ipak stiče iskustvo i ima novčanu nadoknadu. Međutim, ta fleksibilnost u organizovanju radnog vremena ima svoje nedostatke.

Sprovođenjem i analizom anketnih upitnika došlo se do zaključka da se poslodavci najčešće odlučuju da sa zaposlenim zaključe ugovor o radu na neodređeno vreme. Utvrđeno je da je mišljenje poslodavaca da vrsta ugovora utiče na rezultate poslovanja. Uticaj angažovanja zaposlenih putem ugovora o radu na efikasnost i posvećenost poslu meren je Likertovom skalom, pri čemu se većina poslodavaca slaže da ovaj vid ugovora u značajnoj meri utiče na radne učinke zaposlenih. Do sličinih zaključaka se došlo i prilikom ocene uticaja ostalih ugovora kojima se reguliše radno - pravni status zaposlenih, na poslovne rezultate. Rezultati istraživanja ukazuju da ne postoji značajna povezanost između vrste kojoj analizirani privredni subjekti pripadaju i preferiranog tipa ugovora. Analogija postoji i prilikom sagledavanja odnosa oblasti u kojoj preduzeća posluju i vrste ugovora koje zaključuju prilikom angažovanja radnika.

Uspostavljen adekvatan sistem zarada i nagrada, ostvarenje radnih prava, kao i socijalna sigurnost radnika snažno utiču na radni moral, motivisanost i produktivnost

zaposlenih, što nesporno vodi ka postizanju vrhunskih poslovnih rezultata. Daljom analizom radno-pravnih odnosa neophodno je da obuhvati mišljenja zaposlenih lica o faktorima od značaja za njihovo radno angažovanje u privrednim subjektima. Ovim sveobuhvatnim pristupom mogu se izmeriti pravi efekti podjedininih oblika radnog angažovanja zaposlenih.

LITERATURA

1. Aleksić D., Arandarenko, M., Ognjanov, G. (2020). Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine. FREN. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/Ex_post_analiza_Nacionalne_strategije_zaposljavanja_za_period_2011-2020.pdf
2. Bradaš, S. (2018). Prekarna zaposlenosti na tržištu rada Srbije. Fondacija Centar za demokratiju. <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-prekarna-zaposlenost-sarita-bradas.pdf>
3. Gogić, N. (2020). Poreska politika i efekti oporezivanja u Republici Srbiji. *Ekonomski izazovi*, 9(17). 14 – 27. 10.5937/EkoIzazov2017014G
4. Kalaš, B. (2020). Poresko opterećenje u zemljama EU, *Ekonomski izazovi*, 9(17). 58-66. 10.5937/EkoIzazov2017058K
5. Ognjenović, K. (2018). Pouzdanost prognoza na tržištima rada sa visokom nezaposlenošću. U: *Ekonomska teorija u periodu 1958-2018.*, B. Drašković i dr. (ur.), str. 378-396, Institut ekonomskih nauka, Beograd. ISBN – 978-86-89465-46-4
6. Ognjenović, K., Pavlović, D., Kuzmanov, L. (2021). Ostvareni rezultati i osvrt na novi ciklus politika zapošljavanja u Srbiji. *Ekonomska politika u Srbiji i u svetu u 2021 – u susret globalnim šokovima i rastućoj neizvesnosti*. Ekonomski fakultet u Beogradu. 89-110. ISBN 978-86-403-1681-1
7. Reljanović, M., Misailović, J. (2023). Transparentni i predvidivi uslovi rada – tendencije u pravu Evropske unije i zakonodavstvu Republike Srbije. U: *Radno i socijalno pravo*, 27 (2), 135-156. UDK 349.23(4-672EU:497.11)
8. Savanović, A., Lakić, A., Timotijević, J., Kovačević, M. (2021). Radnici drugog reda: nestandardni rad u Srbiji. *Zajedničko - Platforma za teoriju i praksu društvenih dobara*, Beograd.
9. Srdić, B. (2018). Ugovor o privremenim i povremenim poslovima kao rad van radnog odnosa. *Moja firma.rs*. <https://naslovi.net/2018-01-20/mojafirma/ugovor-o-privremenim-i-povremenim-poslovima-kao-rad-van-radnog-odnosa/21103591>
10. Čalić Rajić, J. (2020). Fleksibilizacija radnih odnosa sa posebnim osvrtom na nepuno radno vreme. *Strani pravni život*, 64 (1), 87-99, <https://doi.org/10.5937/spz64-25001>
11. Zakon o radu, "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018.
12. Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje "Sl. glasnik RS", br. 84/2004... 94/2024.
13. Zakon o porezu na dohodak građana "Sl. glasnik RS", br. 24/2001...94/2024 i 101/2024.

SUMMARY

The implementation and analysis of survey questionnaires led to the conclusion that employers most often conclude employment contracts with employees for an indefinite or fixed period, while non-employment contracts are less commonly used in practice. Most employers agree that employment contracts have a significant impact on employee engagement, contributing to greater efficiency and commitment to work. Similar conclusions were reached when assessing the impact of other contracts regulating the employment and legal status of employees on business performance. It was found that the opinion of the employers is that the type of contract affects the business results. The research results indicate that there is no significant connection between the types of business entities to which the analyzed entities belong and the preferred type of contract. An analogy also exists when considering the relationship between the area in which companies operate and the types of contracts they conclude when hiring workers. Regarding the advantages that can be achieved by hiring workers through employment contracts for an indefinite period of time, employers mostly point out that these are safety, stability, high motivation, dedication, and trust on the part of employees. As disadvantages, employers cite potential problems related to the manipulation of sick leave, the tendency to abuse rights from the employment relationship, loss of motivation due to oversaturation of work, and more difficult procedures regarding the regulation of redundant employees. Employers cite possibly lower costs of wages, taxes, and contributions as advantages of hiring workers through non-employment contracts. The main disadvantages of this type of contract, according to employers, are the uncertainty and insecurity of the worker in terms of further engagement, which can adversely affect their productivity, loyalty, motivation, and commitment. Further analysis of employment relationships is necessary in order to include their assessment in the context of the employee's work performance and contribution to the business of the organization in which they are engaged. In this sense, it is necessary to examine the views of employees on factors of importance for their actions in companies. Based on this, the real effects of individual forms of employee engagement can be measured.