

Прегледни рад

UDK 316.77:331.5.024.5-053.6

DOI 10.7251/BLCMES1801095J

COBISS.RS-ID 7634200

НЕСТАНДАРДНИ ОБЛИЦИ ЗАПОШЉАВАЊА У МЕДИЈИМА

Момчило Јокић¹, Љиљана Манић², Дуња Половина³

Сажетак

Развој нових технологија и успостављање неолибералног концепта капитализма као доминантног, довели су до промена у свим сегментима производње и дистрибуције медијских садржаја. Промене се посебно испољавају у стварању производа који проистичу из људске креативности, вештине и талента. Захваљујући експанзији нових техничких могућности створени су услови за другачије коришћење (експлоатацију) људских потенцијала и ресурса с циљем стварања једног ефикасног и пробитачног медијског система. Нови пословни „modus vivendi“ произвођаче медијских садржаја све више третира као кратко употребљиве и лако заменљиве, а стандардни радни однос све више замењује нетипичним облицима запошљавања. Одбацавање стандардног облика запошљавања као застарелог и са економског аспекта неефикасног повећало је несигурност запослених у медијима, утицало на њихова радна права и заштиту. Ово поигравање у термиолошком и суштинском смислу људским потенцијалима покренуло је низ питања етичког, психосоцијалног и економског аспекта. Уместо сигурности сталног радног односа, запослени у медијима све више могу рачунати на перманентну несигурност и свакодневно прилагођавање захтевима новог времена што утиче на остваривање њихових креативних потенцијала, па и свеопшти развој друштва. Овај рад бави се положајем нестандартно запослених у медијима (тзв. прекарним радницима) и утицајем који дуготрајна несигурност, нестабилност и непредвидљивост рада имају на ментално и физичко благостање, стицање и примену стручних знања и способност креативног изражавања.

Кључне речи: медији, запошљавање, креативност, медијски садржај, људски ресурси

Abstract

The development of new technologies and the establishment of the neo-liberal concept of capitalism as predominant, led to changes in various segments of the production and distribution of media content. Changes are particularly manifested in the creation of products that arise from human creativity, skills and talent. With many thanks to the expansion of new technical capabilities, conditions have been created for the different exploitation of human resources in order to create an efficient and prosperous media system. The new business "modus vivendi" media producers are increasingly being treated as short-lived and easily interchangeable, and the standard work relationship is increasingly being replaced by atypical forms of repression. Rejecting the standard form of employment as outdated and also economically quite ineffective

¹ Доцент, Факултет за културу и медије

² Ванредни професор, Факултет за културу и медије, fkm.manic@gmail.com

³ Асистент, Факултет за културу и медије

increase has been the uncertainty for employees, affecting their labor rights and protection. This play in the terminological and essential sense of human potential has raised a number of issues in ethical, psycho-social and economic aspects. Instead of safety of permanent employment, media employees can increasingly count on permanent insecurity and day-to-day adjustment to the requirements of the new age and trending contracts, which affects the realization of their creative potentials, and the overall development of society. This paper discusses the position of non-standard employee contracts in the field of media (so-called overwork workers) and the impact that the long-term insecurity, instability and unpredictability of work have on mental and physical well-being, acquisition and application of professional knowledge and the ability to express themselves creatively enough.

Keywords: media, employment, creativity, media content, human resources

Увод

Вишедеценијска пракса стандардног начина запошљавања, колоквијално названа „за стално“, под утицајем и притиском јаких, корених, сталних и надасве брзих економско-технолошких промена, неизоставно је захтевала проналажење и прецизну имплементацију другачијих модела за решавање традиционалних односа између послодаваца и запослених унутар радних система и организација најширег типа.

У основи, то је био потпуно логичан, очекиван и општеприхватљив развојни пут у трансформацији дотадашњих целокупних привредних система у складу са новим пословним доктринама и трендовима и акцентом на тржишно-профитном аспект. Овај пут је захтевао и веома дубоке резове, који су сами по себи, у теоретском и практичном смислу деловали пријемчиво и прихватљиво најширем корпусу директно заинтересованих.

Идеја да се у области радно-социјалних права и обавеза успостави консензус општеприхватљив за све актере у овом веома сложенем друштвеном сегменту од капиталне важности за нормално функционисање друштава у целини, кроз филтер времена све више се показује као контрапродуктивна у многим правцима свог деловања.

Отворени, широки коридор могућности за конкретну примену нових решења у преобликовању стандардних односа унутар организационе структуре рада у свим сегментима, на површину је веома брзо избацио деликатност комплетне стратегије и исписао једначину са много већим бројем непознатих, од првобитно и громогласно структуриране идеје о редефинисању модела и принципа запошљавања, и одбацивања дотадашњег начина регулисања рада између заинтересованих партнера.

Онолико колико се брзо имплементирала очигледна потреба да се у новом економском концепту преобликује и на другачији начин одреди позиција стално запослених, привремено ангажованих, хонорарних, запослених са непотпуним радним временом, запослених по позиву или привремено запослених са нивоа интересних група, дакле власника компанија, титулара и носилаца капитала, у истој сразмери се повећавала – кроз праксу и стицањем нових искустава до тада непознатих или мало примењиваних решења – деликатност и сложеност модела који је ступио на сцену, очигледно изазивајући велики број негативних импликација, недоречености и конфузије.

Циљ да се нови концепт пословања реализују повећањем продуктивности, ефикасности и максималним искоришћењем радне снаге, по потреби и за одређени период уз веома честе и брзе ротације запослених, временом је показао и низ негативних последица како на саме запослене тако и на њихову креативност. Ослањајући се на велику конкуренцију међу онима који немају стално запослење, константни и перманентни вишак радне снаге на тржишту, послодавци у медијској индустрији често касне са исплатама накнада, занемарују плаћање прековременог рада, врше мобинг и дискриминацију, различито интерпретирају уговорне обавезе и слободно тумаче права радника.

Дуготрајна несигурност, нестабилност и непредвидљивост, стални стрес упослених због могућности да се са листе „привремених“ пребаце на вечито отворену листу чекања, утичу на ментално и физичко благостање, стицање и примену стручних знања и способности, утичу на способност креативног изражавања.

Нове форме запошљавања

Док представници медија, као послодавци, углавном истичу да су нови облици запошљавања резултат потребе за флексибилношћу услед тешког финансијског положаја медијских кућа, запослени истичу забринутост за своју социјалну сигурност, подсећају на нерегулисане услове рада и тешкоће у остваривању права која су законом гарантована. У том распону – економских очекивања и правних недоречености – одиграва се нејасна дефиниција радног статуса, са целом палетом растегљивих и нијансираних правила која се селективно примењују од случаја до случаја.

Иако се у већини европских земаља појављују различити нови облици и форме запошљавања, нема много података о последицама тих промена на услове рада и само тржиште радне снаге. Због тога је Еурофонд (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), агенција Европске уније која се бави проблемима у области запошљавања, спровео и 2015. године објавио резултате обимног истраживања у променама у области запошљавања у 28 држава ЕУ.

Према овом истраживању⁴ у земљама ЕУ могуће је идентификовати девет нових форми запошљавања:

1. **Дељење запослених** (енгл. employee sharing), где један запослени обавља послове за групу послодаваца, што значи да има пуно радно време, али га остварује радећи по неколико сати за више послодаваца. Рад је сличан раду у агенцији, али запослени се ангажују и ротирају по унапред утврђеном распореду радећи за неколико послодаваца одређени број сати, а сама мрежа преко које се послови уговарају не наплаћује провизију (за разлику од агенције).

Овај вид запошљавања у почетку је превасходно био намењен сезонским радницима, а данас се у многим земљама јавља као могућност да мала предузећа ангажују специјализоване раднике за којима имају само повремено потребу, али које не би могли да плате пуно радно време (на пример менаџере за односе с јавношћу или људске ресурсе).

2. **Дељење посла** (енгл. job sharing) где послодавац запосли два или више радника за повремено обављање конкретног посла, уместо једног радника са пуним радним

4 Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p.2.

временом. На овај начин послодавац се осигурава да ће посао бити обављен и кад је један од ангажованих спречен. У Мађарској, на пример, овакви уговори често се склапају са студентима или мајкама које имају малу децу па се може претпоставити да ће чешће одсуствовати с посла.

3. **Привремени менаџмент** (енгл. interim management) је облик запошљавања у коме се ангажују високопрофилисани стручњаци како би решили специфичан управљачки или технички проблем. „Позајмљивање стручњака“ врши се најчешће на неколико месеци и на тај начин се интегришу екстерни експерти у рад организације на специфичним пројектима.

4. **Повремени послови** (енгл. casual work) су врста запошљавања у којој послодавац није у обавези да обезбеди посао запосленом, али има могућност да га позове кад год му је потребно. У неким земљама овакви уговори имају веома прецизна одређења максималног броја радних дана у години и минималне зараде по том основу, с тим што запослени има сва права по основу социјалног осигурања као и стално запослени.

5. **Запошљавање на даљину** (енгл. ICT-based mobile work) где захваљујући развоју информационо-комуникационих технологија запослени могу да обављају послове у било које време и са било ког места. Могућност да се различити послови из сфере креативних индустрија обављају ван великих градова створио је читаве групе такзованих дигиталних номада – обично младих људи који канцеларије у великим градовима замењују угоднијим локацијама и флексибилнијим животним стилем. У већини европских земаља ово је најраспрострањенији вид нестандартног запошљавања.

6. **Запошљавање „на ваучер“** (енгл. voucher-based work) је однос између послодавца и запосленог, где послодавац на основу унапред плаћене услуге добија од треће стране (углавном државног органа) ваучер којим врши плаћање радника. Најчешће се користи за различите услуге неге, помоћи у кући или у пољопривреди.

7. **Портфолио запошљавање** (енгл. portfolio work) где један радник има више послодавца радећи истовремено одређени део посла за сваког од њих. На овај начин најчешће се радно ангажују особе које раде саме, а стручњаци су у некој области (новинари, преводиоци, уметници...) и iPros - независни професионалци (енгл. independent professionals) из различитих области.

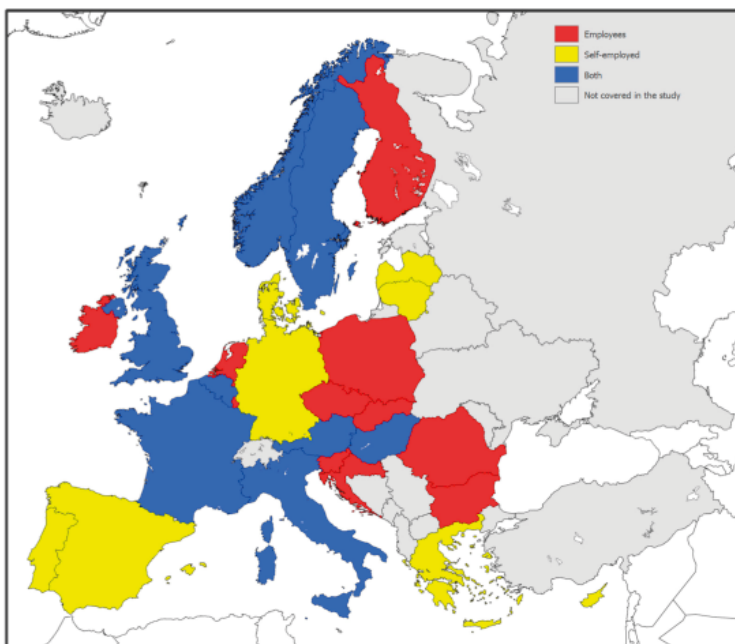
8. **Запошљавање „из гомиле“** (енгл. crowd employment) користи онлине платформу да омогући послодавцима да приступе неограниченој и непознатој групи других организација или појединаца за решавање специфичних проблема, да дођу до одређене услуге или производа. На платформама као што су UpWork, Toptal, PeoplePerHour, LinkedIn Profinder, Spanish Adtriboo.com, или Amazon Mechanical Turk могу се добити услуге из области корпоративног идентитета (дизајн логоа, брошура, каталога, мобилних апликација), аудио и видео продукције (кратки филмови, цинглови, транскрипција са аудиовизуелног материјала), израде апликација, маркетиншког истраживања (прикупљање података, сегментација тржишта) и слично. Међу фриленсерима који раде путем онлајн платформи у Србији највише је програмера и графичких дизајнера, затим „контент креатора“, који се баве писањем текстова, осмишљавањем садржаја, стручњака за оптимизацију сајтова и друге врсте дигиталног маркетинга.⁵

9. **Кооперативно удруживање** (енгл. collaborative employment) у којем независни стручњаци сарађују на неки начин како би превазишли ограничења величине и

5 <http://www.021.rs/story/Info/Srbija/160183/U-Srbiji-vise-od-100000-frilensera-zaradjuje-preko-interneta.html>

професионалне изолације. Било да деле радни простор (енгл. *coworking spaces*), или заједнички наступају на тржишту као део неке кровне организације, ово је веома раширен облик радног удруживања за старт ап организације из сфере креативних индустрија.

У већини европских земаља присутно је више различитих нових облика запошљавања, осим у Бугарској, Хрватској, Луксембургу и Пољској где је идентификован само по један⁶, док је на пример у Грчкој и Мађарској идентификовано 7 од 9 наведених нових форми запошљавања. И број запослених на овај начин варира од земље до земље. Док је у неким земљама и даље преовлађујуће учешће стално запослених у укупном броју запослених, у неким земљама је највећи број запослених у некој од форми samozapošljavanja. На слици 1 приказане су земље у којима је доминантно класично, односно земље у којима доминира samozapošljavanje. Види се да су класични облици запошљавања и даље доминантни у земљама Источне Европе (изузев Мађарске), док су у Шпанији, Португалији, Француској и Грчкој различити облици samozapošljavanja више заступљени.



Слика 1: Доминантни облици запошљавања по земљама⁷

Мотиви запослених на нестандартне начине

Пратећи услове запошљавања у медијима можемо рећи да се осим стално запослених који још чине већину (однос стално запослених и нестандартно запослених

6 Према подацима Националне службе за запошљавање у Хрватској је евидентирано само значајно учешће повремених послова.

7 Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p.10

у Радио-телевизији Србије и Радио-телевизији Војводине износи две трећине према једној трећини), али се често ангажују сарадници уговором на одређено време, уговором о привременим и повременим пословима, уговорима о ауторском ангажману и различитим продукцијским уговорима о производњи програма. Како су уговори на одређено време лимитирани на највише двије године, а с циљем смањења трошкова, многи спољни сарадници ангажују (изнајмљују) се преко неке од агенција што медијским организацијама снижава трошкове рада.

Значајан део нестандартно запослених чине фриленсери (енгл. *freelancer*), по правилу стручњаци у различитим облицима стварања или реализације медијских садржаја који обављају посао по уговору за одређену медијску кућу, али нису запослени у њој. Фриленсери (слободњаци, хонорарци, слободни уметници), пружају услуге или достављају производ, непосредно и самостално, а своје послове обављају по уговору, често од куће. Ради се најчешће о високопредузетним појединцима који су у стању да остваре високе резултате у својој делатности, истовремено спремнији на иновације и често остварују више нивое зараде. Како своје задатке обављају на одређено време или по пројекту, без административне и маркетиншке подршке медијске куће на коју сталнозапослени могу рачунати, активнији су и у самопромоцији.

Сам термин фриленсер постао је општеприхваћен (енгл. *freelancer*, настао од *free* – слободан и *lancer* – копљаник, средњовековни војник са „слободним копљем“ с којим се продаје феудалном господару који га унајми; најамник)⁸ и данас је то стручњак који није стално запослен већ своје услуге продаје онима који га ангажују за одређени посао.

Овакав пословни статус битно утиче на позицију фриленсера, на његов однос према послу, према послодавцу, радном времену, али и равнотежу између посла и породице/ слободног времена, па и понос и самопоштовање. Зато је важно правилно разумети који су мотиви појединаца да сигурност сталног посла замени статусом фриленсера.

У ту сврху можемо се користити резултатима истраживања спроведеног у Енглеској о томе који су фактори кључни за то да неко постане фриленсер. Група истраживача са Универзитета у Бирмингему предвођена др Џонатаном Сапседом груписала је факторе у три категорије: избор као резултат личне тежње, економских мотива и избор као последица неопходности.

Истраживање је показало да су личне аспирације најважнији фактор одлуке. Жеља за независношћу, могућност да се ради са било ког места и у било које време, флексибилност у избору клијента или пројекта, код многих надвладава потребу за сигурношћу и стабилношћу.

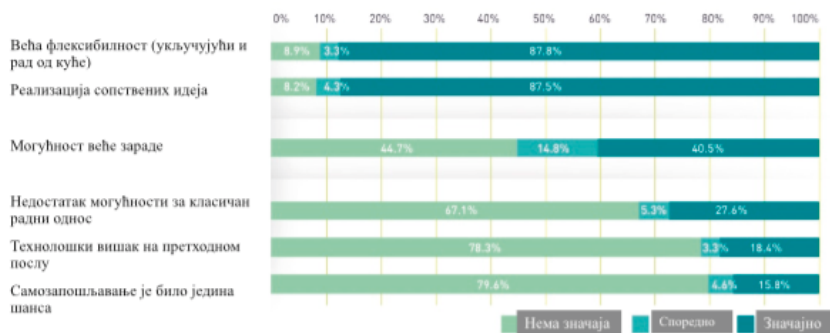
Други значајан фактор је жеља за самосталношћу, обављање послова без туђег утицаја, неспутаност у реализацији идеја („бити свој газда“).

Више од 87% испитаника изјаснило се да су ови фактори били веома значајни у доношењу одлуке о фриленс статусу. Независност и флексибилност, показало се, имали су већи утицај од могућности за вишу зараду, што је битно за 40% испитаних.

Међу млађим испитаницима, онима који тек почињу каријеру више је оних који су статус фриленсера изабрали јер нису имали других опција.

8 Ђирилов Јован (1991): Нови речник нових речи, Бата, Београд

Мотиви за нестандартне облике запошљавања



Слика 2: Утицај појединих мотива на фриленс статус⁹

Фриленсинг и цена слободе

Покушавајући да се у бизнис миксу - а пренето на раван начина запошљавања – обезбеди „оптимална организациона флексибилност“ медијске куће траже нова решења, али је питање колико су она у квалитативном смислу одмакла од стандардних облика запошљавања.

„Угодна хијерархија из доба сталног запослења, напредовање и покровитељство замењени су јагмом у економији фриленсера и демократијом тржишта. Слободњаци попут сателита круже око мултимедијалних корпорација уживају одређени степен креативне слободе, али су истовремено искључени из стратешких процеса који дефинишу и разграничавају сврху и вредност њиховог рада. Слобода да се има флексибилно радно време и постављају независни циљеви претвара се у нову тиранију која је још подмуклија јер је самовољна.“¹⁰

Различити облици запошљавања који нису стандардни радни однос носе у себи низ ограничења:

- Иако заиста постоје дани када фриленсери управљају својим временом, чешћи су дани у којима је радно време дуже од 8 сати због низа околности које се не могу унапред предвидети.
- Рад од куће има низ предности, али може бити и препрека креативности. Уважавање различитости, размена, надовезивање на нечија постигнућа и идеје у основи су креативног процеса, док базирање на индивидуалном и самосталном онемогућава и гуши друге могућности. Иако се темеље на способности појединца, креативни процеси у медијима у суштини су колективни. Одјавне шпике на крају филма, захвалност аутора на почетку књиге само потврђују колико је различитих специјалности допринело стварању „креативног производа“. Радећи од куће,

⁹ Brighton Fuse 2 (2015): Freelancers in the Creative Digital IT Economy, p. 37

¹⁰ Билтот Крис (2010): Менаџмент и креативност, Клио, стр.144

фриленсери се лишавају креативног подстицаја који проистиче од тренутне размене идеја с колегама или уредницима.

- На листи мотива зашто се неко одлучује за нестандартни радни однос високо је котирана самосталност – могућност да се бирају пројекти, клијенти, а идеје реализују слободније. У теорији, фриленсери су у позицији да одбију неатрактивне задатке, оду од тешких клијената и поново преговарају о немогућим роковима. У пракси они ретко себи могу да дозволе луксуз да одбију клијента свесни да „непрегледна армија неплаћених, амбициозних и изузетно квалификованих људи чека у прикрајку, посматрајући креативног радника на делу“¹¹
- Клијенти послодавци користе низ механизма за претраживање како би лоцирали фриленсере, као што су агенти за запошљавање, самосталне базе података и регистри, али и неформалне мреже колега, пријатеља. Ови механизми имају за послодавце низ предности, али могу бити фактор ограничења нарочито за оне који немају изграђену репутацију.
- Несигурност у проналажењу нових послова и несталност прихода чине статус фриленсера високо стресним.
- Од укупног броја радника у медијима који немају стални радни однос у Србији, трећина прима плату „на руке“, а велики број радника ангажован је без икаквог уговора¹²
- Новинари који нису запослени за стално, често своју позицију схватају као краткорочни задатак, имају мањи степен одговорности према ономе што ће да објаве, (приме надокнаду и одлазе) па лакше подносе евентуалне критике због различитих облика кршења етичких стандарда.
- За разлику од стално запослених који могу рачунати на пензионо и здравствено осигурање, годишње одморе, слободне викенде и синдикално организовање, фриленсер често може рачунати само на перманентну несигурност. Зато данас многи термин „фриленсер“ замењују термином „прекаријат“ (неологизам створен комбинацијом латинске речи *prae* и *carere*, што значи несигуран и завршетком -ијат из појма пролетеријат). „Пре пет или шест година говорили смо о фриленсерима, додуше; то је звучало боље. Мала реторичка маскарада: англизирани привид слободе и суптилна цензура рада. Данас, након прве петољетке економске кризе, научили смо ипак да је и фриленсер пролетер. Који не може изгубити ништа осим својих окова. Који нема ништа осим својих рокова“¹³.

ЗАКЉУЧАК

Без дилеме, приметно је да се све групације које имају префикс „нестандардни“ облици запошљавања морају регулисати адекватно, функционално и уз висок степен општег разумевања протагониста у овим процесима.

11 Билтот Крис (2010): Менаџмент и креативност, Клио, стр.144

12 У надзорима које је Инспекторат за рад Министарства за рад, запошљавање и социјална питања спровео од 12. до 14. јуна 2017. у телевизијским и радио-станицама у Србији, откривено је да од 832 затечена радника, 29 није имало уговор о раду и није било пријављено на обавезно социјално осигурање; код 47 послодаваца укупно 381 запослени радио на дан празника који се празнују нерадно, а девет послодаваца није исплатило увећану зараду за рад на дан празника за 92 радника.

13 Boris Postnikov (2014): Prekarnost između dojmа i pojma, (<http://www.bilten.org/?p=419>)

Реч је о веома комплексном и сложенем процесу, са много специфичности и безброј „амандмана“, који се увек нуде као јаки противаргументи кад су на виду дефинисања одређених правних празнина у односу на практично деловање са којим се сусрећу нестандартно запослени након добијања радног ангажмана.

Јасна је намера недоречености креатора решења у овој области. Поједини записници заправо су део спирале или проводника огромног броја интересних група, па свако решење које посеже за равноправним третманом стално запослених са привременим у финансијском, социјалном и радном сегменту, (тачно одређен број радних сати и плаћено прековремено ангажовање...), заправо се своди на интенцију смањивања радне снаге, спуштање цене рада, избегавање обавеза, повећавања нивоа неизвесности и сталне тензије.

То без сумње утиче на радни учинак, креативност, посвећеност, на крају и лојалност компанији која се према неписаним или недореченим законским одредбама завршава и са нижом продуктивношћу, херметизовањем потенцијала, скепсом за отворен и интерактивни однос запослених, што се посебно рефлектује на креативном плану и унапред одбацује и почетне идеје од које би сви могли да имају вишеструко већу корист. Чак и од чињенице да се армија незапослених хвата за сламку спаса без обзира на то да ли је она именована као ангажовање по потреби, привремено–повремени послови, послови на одређени период и сл.

Осим већ познатих проблема које новинари често истичу у вези са недостатком новца, ниским платама, доминацији таблоидних садржаја, политичким и финансијским притисцима, недостатку едукације, уз додатак да ПР и оглашивачка индустрија доминирају медијским садржајима, новинарска удружења истичу да је просечно радно време новинара драстично порасло, а прековремени рад неплаћен, да готово сви уопсленици раде више од броја часова установљеног по закону.

Статус нестандартно запослених практично постаје ешалон како би се стално подстицала несигурност стално запослених и иницирала максимализација обавеза, без права на билу какву врсту, чак и реторичких објашњења од стране власника медијских кућа. Увек и по сваку цену као општи мото форсира се да број запослених треба свести на минимум довољан да систем функционише, уз услов да не буде угрожен револтом, штрајком или прекидом рада до испуњења циљева.

ЛИТЕРАТУРА

1. Brighton Fuse 2 (2015): Freelancers in the Creative Digital IT Economy, p. 37
2. Билтот Крис (2010): Менаџмент и креативност, Клио, стр.144
3. Ђирилов Јован (1991): Нови речник нових речи, Бата, Београд
4. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg
5. Storey John, Salaman Graeme, Platman Kerry (2005): Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media, Human Relations, SAGE Publications
6. Kerry Platman (2003): The self-designed career in later life: a study of older portfolio workers in the United Kingdom, Ageing and Society, Volume 23, p. 281 - 302