

НАУЧНО ИСТРАЖИВАЧКИ ПРОЈЕКАТ
“Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији” -
за период 01.01.2019. – 31.12.2021. године

Издавач

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици,
Правни факултет

За издавача

Проф. др Душанка Јововић, декан

Главни и одговорни уредник

Проф. др Јелена Беловић, руководилац пројекта

Секретар пројекта

Проф. др Страхиња Миљковић

Уређивачки одбор

Проф. др Душанка Јововић
Проф. др Владимир Боранијашевић
Проф. др Олга Јовић Прлаиновић
Проф. др Дејан Мирковић
Доц. др Бојан Бојанић
Доц. др Здравко Грујић

Технички уредник

Младен Тодоровић

Дизајн корица

Кварк Краљево

Штампа

Кварк Краљево

Тираж:

50 примерака

ISBN 978-86-6083-067-0

**Штампање овог зборника помогло је Министарство просвете, науке и
технолошког развоја Републике Србије**

Милица МИЦОВИЋ*

349.2:331.103.2

РАДНО ПРАВО И ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА

Апстракт: Под утицајем различитих фактора и неминовних променама које настају на тржишту рада долази и до измена у уређивању радних односа и облика у којима се рад одвија. Промене до којих долази условљавају другачију организацију процеса рада и другачије односе међу субјектима који у њему учествују. Долази до флексибилизације радних односа и реформи у области рада. Аутор у раду настоји указати на тенденције и промене које настају на тржишту рада а које за последицу имају измене у области уређивања радних односа. Циљ рада јесте указивање на карактеристике флексибилних облика рада, постојање лажне флексибилизације али и указивање на значај квалитетног и стабилног уређења радних односа и предузимање одређених мера како би се спречила злоупотреба у домену радних односа и повећала запосленост.

Кључне речи: *радно право, рад, тржиште рада, флексибилни облици рада, нови облици рада.*

УВОД

Под утицајем различитих фактора у свету, друштву и времену које је подложно променама, долази и до промена у радном праву. Институту радног права суочавају се са новим поретком услед кога се морају мењати и прилагођавати како све флексибилнијим облицима радних односа тако и променама које се тичу материје коју радноправно законодавство регулише у потпуности. Заправо, измењене прилике и околности које настају на тржишту рада Републике Србије захтевају промене. Аутор у раду настоји указати на **тенденције и промене које настају на тржишту рада и за последицу имају измене у области уређивања радних односа** и измене у облицима у којима се рад одвија. „Свет рада“ налази се у периоду брзих и корених промена. Те промене условљавају другачију организацију радног процеса и другачије односе међу субјектима који у њему учествују. Први део рада односи се на историјски осврт и промене у окружењу и структури радног односа. Затим иновације у форми радног односа и могуће

* Асистент, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, milica.midzovic@pr.ac.rs

флексибилизације уз осврт на појам лажне флексибилизације радних односа. Други део рада указује на реформе у области рада. Реформе које су институти радног права и домаће позитивноправно радно законодавство претрпели, и оне које би се требало догодити да би се обезбедила стабилност радног односа. Данашње стање у погледу права запослених и одсуства заштите растућег броја запослених у невидљивим секторима економије, нарочито на интернету, указује да ће приступ у домену радног права морати коренито да се мења. Правац свакако не би требало да буде даље урушавање права запослених, већ обрнуто, да се нађу решења која ће допринети пристојним условима рада и достојанственој егзистенцији свих који живе од свога рада и који ће допринети социјалној стабилности, уместо да се ступи у неизвесан период социјалних немира. Реформске мере које се предузимају би требало да, с једне стране иду у правцу реалне и функционалне флексибилизације рада, а са друге стране, требало би да спрече масовне злоупотребе у домену радног односа и повећају запошљавање. Стога, предмет истраживања у овом раду јесте тржиште рада и радни односи у контексту флексибилности. **Циљ рада** јесте указивање на значај квалитетног и стабилног уређења радних односа, као и на перспективе и могућа решења *delegeferenda*. Дугорочни циљ у домену политике радних односа би требало да буде стално запошљавање, али засновано на здравим и реалним економским основама.

1. РАДНО ПРАВО И РАДНИ ОДНОСИ

1.1. Радно право и промене у њему

Радно право је скуп вредности и правних норми којима се уређују радни односи, индивидуални и колективни као и други односи поводом друштвено корисног, добровољног извршавања рада за другог, у циљу постизања социјалне правде, правносоцијалног мира и благостања.¹

Када је започета реформа радног законодавства долази и до промена у области радног права и радних односа. Заправо у области радног права настављени су трендови започети реформом радног законодавства 2005. године у правцу даље либерализације и флексибилизације радних односа. Остала су бројна нерешена питања из претходног периода у вези са усвојеним прописима (нарочито у погледу радноправне заштите лица ангажованих у тзв. нетипичним, флексибилним облицима рада). Интензивирање нормативне активности у другој половини 2018. године само

¹Б. Лубарда, Радно право, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, треће издање, Правни факултет Универзитета у Београду, 2020, стр. 3.

је у мањој мери успело да надокнади пропусте и заостајање до којих је у претходном периоду дошло како у погледу усвајања прописа, тако и њиховог квалитета и примене. Наравно, гледишта у погледу стања и изазова остају у великој мери различита и супротстављена на релацији послодавци-синдикати, а између та два пола налазе се актери чија би улога требало да буде смањење поларизације и правично балансирање интереса радника и послодаваца – пре свега, Влада, уз подршку Европске комисије и Међународне организације рада.² Радно право Србије претрпело је доста измена у последњих тридесетак година, али му предстоје даље реформе. И поред модернизације радног права, у неким сегментима заостајемо за светом, нарочито када се ради о заштити лица која раде изван радног односау новим формама рада.³

1.2. Радни однос и промене у њему

Радни однос је централно и вероватно најсложеније питање радног права. Радни односи представљају један од темеља савремене економије. Доминантан део производног, услужног, стваралачког и сваког другог рада којима за циљ да обезбеди потребна добра и услуге у модерном друштву, остварује се у оквирима односа запослени – послодавац, чији је правни израз радни однос. „Радно право је од својих почетака било концентрисано на успостављање статуса запослености као кључног фактора око којег су се развијала права (запослених), са циљем да се на тај начин изравна економска и социјална неједнакост у радном односу, својствена тој грани права.“⁴ Мада су дефиниције радног односа многобројне, асрећу се у теорији, законодавству, међународним стандардима, судскојпракси. Међународна организација рада (МОП), на пример, усвојој студији о радном односу из 2006. године, *дефинише* радни однос као појам који је широко распрострањен усвету, а који се односи на однос између особе која се назива ‘запослени’(која се често назива и ‘радник’) и ‘послодавац’, за којег запослени извршава рад под одређеним условима, а за узврат добија зарату.⁵ Путемрадног односа, како год да се дефинише, успостављају се

²С. Брадаш, И. Секуловић, *Радна права су наша права, Радно законодавство, остваривање права, запошљавање младих*, Београд, 2018, стр. 11.

³С. Јашаревић, Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОП-а и ЕУ, *”Правна традиција и нови правни изазови”*, XIII (1/2019), Правни факултет Универзитета у Новом Саду, стр 71.

⁴*Green paper, Modernisinglabour law to meet the challengesof the 21st century*, Commission of the European Communities, Brussels, 708, део 2.

⁵*The employment relationship, International LabourInternationalLabour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>, стр. 3.*

реципрочна права и обавезе између запосленог и послодавца. Радни однос је био, и наставља да буде, главна полуга уз помоћ које радници стичу приступ правим и бенефицијама из радног односа у области радног права и социјалне сигурности.⁶

Најближа дефиниција радног односа јесте даје двострани правни однос између послодавца и запосленог и он је однос субординације, правне и економске подређености запослених послодавцуи радноправне норме би требало да помире антагонизам између права запослених на једној страни, и интересе послодавца на другој страни.⁷ За радни однос је карактеристичан јак (егзистенцијални) интересни сукоб запосленог и послодавца. Зато радни однос мора представљати правни израз интересне равнотеже његових субјеката, како би био стабилан и имао перспективу. Другим речима традиционални задатак радног права је да правну и фактичку неједнакост запосленог и послодавца ублажиу мери која је неопходна да би се, обезбедила социјална стабилност запослења, али и самог послодавца и друштва у целини.⁸ Функционисање и уређење радних односа доживљава озбиљне промене и оспоравања, све до покушаја да се идеја стабилног радног односа потпуно одбаци, као превазиђена. То се наводно чини у најбољим намерама, како би се очувала запосленост. Међутим, нарушавањем стабилности радног односа, запослени губе законску и другу заштиту, долази до урушавања њиховог животног стандарда и достојанства, слаби заштита здравља и безбедности на раду, подрива се социјално осигурање радника и њихових породица и много тога што индиректно произилази из статуса запослености. У том смислу у радни однос се уграђују одговарајући лимити послодавчеве власти, правни стандардни и правила која настоје уредити ту област најбоље могуће. Ти лимити и правни стандарди су превасходно прописани у актима Међународне организације рада, Уједињених нација, Европске уније, Савета Европе и домаће радноправно законодавство настоји да испрати правила и стандарде које диктирају наведене организације.⁹

⁶С. Јашаревић, *Радни односи, тенденције у пракси и регулативи, Теоријски и практични проблеми стварања и примене права – ЕУ и Србија*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 3/2013, стр. 240.

⁷Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, 20.

⁸П. Јовановић, „*Интересна обележја радних односа*“, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, 2013, vol. XLVII, бр. 4, 22.

⁹Међународним конвенцијама и декларацијама, уставима многих земаља прокламована су право на рад и право на синдикално организовање као универзална људска права, те и многа друга социјално-економска права запослених (право на пристојне и безбедне услове рада, једнакост запослених, право за праведну зараду, право на колективно преговарање, право на штрајк). Сачињени су и међународни стандарди рада - Међународне организације рада (МОП), који служе за углед земаља чланицама широм

Под утицајем различитих фактора а пре свега глобализације, економске кризе, информационе технологије, и других фактора, околности у којима се одвија рад у свету су се последњих година знатно промениле. Стандардне форме рада све више бивају замењене оним облицима рада који одговарају захтевима развоја науке, економије, глобалним тржишним трендовима, као и интересима организација, односно послодаваца и запослених. Долази до „увођења“ флексибилнијих форми рада. Флексибилан рад подразумева еластичан и прилагодљив приступ раду и свим битним питањима која се тичу организовања и одвијања рада. Код таквих облика рада посебан изазов представља обезбеђивање највишег могућег нивоа безбедности и здравља запослених на раду, а са циљем да се све нежељене последице сведу на најмању могућу меру. Поставља се питање, у којој мери ће важећа нормативно-правна регулатива која се односи на заснивање, а последично и на престанак радног односа, успоставити компромис између флексибилности и сигурности, те да ли ће садашња решења испунити очекивања која се односе на зацртане циљеве који се желе постићи моделом флексигурности.¹⁰

1.3. Иновације у форми и структури радних односа

Промене у структури друштва и економије наметнуле су потребу да се рад не организује само на класичан начин, у форми сталног радног односа, већ и узупотребу другачијих облика радног ангажовања. Ови облици рада названи су „атипичним“ или „флексибилним облицима рада“. У флексибилне облике радног ангажовања спадају: 1) рад са непуним радним временом¹¹; 2)

света. На основу тога већина држава донела је законе о раду и другу регулативу којом се штите запослени. Стални радни однос постао је један од основа модерне економије, заштита од незаконитог отказа је постала стандард, колективно преговарање заживело је у многим земљама, легализовано је право на штрајк, радницима је обезбеђено социјално осигурање и многа друга социјална права.

¹⁰М. Ђупрудија, *Флексибилни облици запошљавања у контексту начела конкуренције радних способности*, стр. 1.

¹¹У упоредном праву, Закон о раду Републике Српске доста концизно прописује институт непуну радног времена. Закон прописује да уговор о раду са непуним радним временом може бити закључен на одређено или неодређено време, а да не може трајати мање од једне четвртине времена које је законом дозвољено на недељном нивоу. Норматив од 40 часова недељно уведен је и у Републици Српској, стога је 10 сати број сати који запослени мора провести на раду на седмичном нивоу. Још један члан посвећен је непуну радном времену, односно заштити запослених који морају имати исте услове рада као и остали запослени, зараду и остала права сходно времену у којем раде, као и да ће послодавац бити у обавези да им омогући прелазак на радно место са пуним радним временом када се за то укаже прилика. Законодавац такође мудро обавезује стране у

рад на одређено време; 3) привремени и повремени послови, 4) рад код куће и рад на даљину (telework); 5) привремено уступање радника преко агенција; 6) samozapošljavanje (када се ради за одређеног послодавца); 7) рад код послодавца по основу грађанско-правних уговора.¹²

Атипичност ових уговора данас се може проматрати само као анахронизам, будући да број овако склопљених уговора о раду расте из дана у дан. Овај је процес последица повећаног запошљавања у јавном сектору, масовногуласка жена на тржиште рада те потребе веће флексибилности на тржишту рада. Атипични уговори о раду односе се, у првом реду, на уговор о раду на одређено време те уговор о раду с непуним радним временом. Код примене, тзв. атипичних уговора о раду јавља се проблем неједнакости у признавању права радницима, који су свој радни однос засновали неким од споменутих облика атипичних уговора о раду, у односу на раднике, који су свој радни однос засновали уговором о раду на неодређено време с пуним радним временом. Споменута права односе се на право на организовање и колективно преговарање, право на деловање у својству радничких представника, право на професионално здравље и сигурност на послу, заштиту од дискриминације уопште звања и занимања, заштиту мајчинства, заштиту од неоправданог отказивања, плаћени годишњи одмор, државне празнике и боловање.¹³

Већина поменутих облика флексибилизације рада води променама структуре и функционисању радних односа. Долази до „реструктурирања рада“ и „реконфигурације радног односа“. Мењају се режим и начин рада, услови рада (обично нагоре), па и радноправна регулатива, што у крајњој линији води ка томе да је ова група радника знатно мање заштићена од остале радне снаге. Управо то представља главну ману флексибилизације рада. Добра страна је што се повећава прилагодљивост и смањују трошкови рада. Да би се избегле мане флексибилизације рада, суштина је да се те мере правилно и праведно поставе, тако да се не спроводе само у корист послодавца, већ и запослених. Потребно је да се успостави одговарајући баланс између флексибилности и социјалне сигурности (што је

колективном преговарању да једна од тема буде управо сарадња и информисање запослених који раде са непуним радним временом. Вид. Ј. Раљић Ђалић, *Флексибилизација радних односа са посебним освртом на радни однос са непуним радним временом*, Страни прави живот, LXIV, бр. 1/2020, стр. 94.

¹² Овакви, флексибилни видови радног односа се повећавају. То је посебно тенденција у свету, па тако у Француској постоји 17 атипичних облика радних односа. Вид: С. Јашаревић, *Радни односи, тенденције у пракси и регулативи*, *op. cit.* стр. 247.

¹³ А. Билић, *Флексибилни облици рада и радно право*, Зборник Правног факултета свеучилишта у Ријеци, 1991, vol. 30, бр. 2,

у ЕУ обједињено синтагмом „флексиурност“ - „flexicurity“), поштујући начело *infavorlaborem*.¹⁴

2. ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА

2.1. Флексибилизација рада

Флексибилизација рада је заправо последица различитих узрока.¹⁵ Сматра се да је главни покретач потребе за флексибилизацијом рада и радног законодавства 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 измештању 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.¹⁶ Захваљујући глобализацији мења се друштвени контекст пословања, па долази до трансформације рада и управљања.

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 једним теоретичарима, флексибилност је способност мењања у

¹⁴ Свака држава чланица ЕУ-а данас примењује властити сет института и политика што резултира одређеним „стањем флексиурности“. Једнозначна стратегија или смер флексиурности за све земље не постоји. Путоказ могу бити смернице (начела) флексиурности које је предложила Европска комисија. Оне се могу имплементирати кроз четири елемента политике, узимајући их као целину: флексибилне и поуздане уговорне односе; учинковиту активну политику тржишта рада која треба ојачати сигурност при приелазу с посла на посао; одговорно целоживотно образовање; модерне престације из подручја социјалне сигурности које требају придониети доброј мобилности на тржишту рада. На ово се као нужна претпоставка за функционисање флексиурности надовезује учинковити социјални дијалог и висока лествица колективних радних односа утемељених на поверењу. Вид. С. Лалета, Н. Бодирога, Вукобрат, *Флексиурност и дерегулација тржишта рада*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, 1991, Vol 37, бр. 1, 2016, стр. 41.

¹⁵ Под тим узроцима и утицајима сматрају се глобализација, промене у структури друштва, економска криза, незапосленост, пререгулисаност радних односа, транзиција, тренд проватизације јавног сектора итд.

¹⁶ L. V. Bednarek, *The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy*, Indiana Journal of Global Legal Studies, 1998, 6 (Fall), стр. 215 и Н. Arthurs, *Reinventing Labor Law for the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2001, 22, стр. 273.

складу са ситуацијом. Када се ради о тржишту рада, флексибилност представља степен и брзину адаптирања тржишним шоковима који омогућава да се исправе институционалне и тржишне крутости на тржишту рада, при чему предузећа смањују трошкове рада и врше квантитативно прилагођавање. Према другима, 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.¹⁷

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 флексибилност). 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.¹⁸

2.2. Врсте флексибилности

Постоји неколико врста флексибилности. Флексибилност може бити функционална, нумеричка и финансијска. Функционална флексибилност подразумева промену производног система, технологије или организације рада тачније еластичнију организацију рада код које се запослени лакше крећу унутар предузећа. Под тим се подразумева ротирање послова, проширење послова, додатне врсте радног ангажовања, смањење ограничења у запошљавању и отпуштању, алоцирање производње и рада (кроз подуговарање) у циљу побољшања ефикасности у раду. 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).¹⁹

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

¹⁷С. Лалета, Н. Бодирого Вукобрат, *op. cit.* стр. 42.

¹⁸ Видети више у: С. Јашаревећ, *Флексибилан рад – нужност савремене економије*, Право, теорија и пракса, Нови Сад, 2001, бр, 1, стр. 48-60.

¹⁹Исто.

регулативу о запошљавању и отпуштању. Интерна нумеричка флексибилност односи се на флексибилну организацију радног времена и флексибилни распоред рада (смене, тимски рад и сл). 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.²⁰

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. У том смислу, основна мана законске регулативе, са једне стране су, 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.

2.3. Злоупотреба флексибилних облика рада

У нашем праву је нарочито заступљена *злоупотреба флексибилних форми рада* (рада на одређено време и привремених и повремених послова), а у последње време и „лажно samozапошљавање“. Често су у питању запослени који су раније радили код послодавца, па су ради растерећења и смањења трошкова преведени у овај статус. Они и даље стално раде за послодавца, али се формално воде другачије.²¹ Држава би требало да одлучније сузбија овакву праксу. Наиме, постоје већ одређена нормативна решења, али су недовољна па их је потребно унапредити. Држава би требало да одлучније сузбија овакву праксу. Постоје већ одређена нормативна решења, али су недовољна. Забране које су саставни део Закона о радунису довољно прецизне и треба их појачати. Наиме, послодавци масовно злоупотребљавају рад на одређено време²² тако што правепрекиде од пет дана или само формално мењају основе закључивања уговора. Исто тако,

²⁰С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, *op. cit.*, 180.

²¹С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, *op. cit.*, 175.

²²Члан 37. *Закон о раду*, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2918 – аутентично тумачење.

комбинују овакве уговоре са привременим иповременим пословима.²³ Проблем су и судови, који супротивно нефлексибилни и буквално се држе слова закона (не водећи рачуна о циљу норме), тако да се дешавало да запослени годинама раделажно на одређено време или „привремено“, а да суд пресуди да није питању стални радни однос. Коначно, Врховни касациони суд је променио своје становиште. У пресуди из 2016. године, овај суд између осталог наводи: „Правну природу уговора не одређује његов назив, већ суштина правног односа који је њиме заснован.“ То је у складу са упоредном праксом развијених земаља, где доминира доктрина „*primacy of facts*“ (доминација чињеница), када је потребно утврдити да ли постоји радни или неки грађанско правни однос.²⁴

ЗАКЉУЧАК

Флексибилизација рада представља нужну појаву данашњег дигиталног друштва. Бржи темпо живота, оптерећеност пословима, економска криза и незапосленост довели су до тога да запослени пристају да раде флексибилно, само да би радили и обезбедили егзистенцију своје породице. Иако у много сегмената корисна, флексибилизација има и своје негативне аспекте. Треба пронаћи баланс и овај вид рада искористити да би се повећала запосленост радно способног становништва, ускладиле породичне обавезе са приватним или пружила шанса за стицање искуства младих или особа са инвалидитетом, омогућио постепени престанак рада запосленима који су пред пензијом. Стога законски оквир мора бити такав да заштити у довољној мери запослене који на тај начин раде и спрече њихову дискриминацију. Такође, флексибилно радно ангажовање не сме постати средство за лакше отпуштање запослених и злоупотребу уговора о раду на одређено време, који се продужавају и преко законом предвиђеног рока, уз измену услова рада. Иако је синоним за несигурност, потребно је успоставити такво флексибилно радно место које ће запосленог заштитити и омогућити му да напредује, усавршава се и с временом своје флексибилно радно ангажовање замени сталним радним ангажовањем.

Код евентуалне корекције позитивног законодавства о раду треба за платформу узети право на рад, као основно право у најширем концепту и стварање услова за његово остварење у складу са економским могућностима и правним интересима. Није потребно много норми да би се постигао циљ и да би се радноправно законодавство унапредило, али те норме морају бити адекватне и конзистентне, довољно јаке у пружању заштите легитимних

²³Члан 197, Закона о раду.

²⁴ С. Јашаревић, *Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, op. cit.*, стр 83.

интереса обема странама у радном односу. Поједини аутори сматрају и да би се надоместила регулатива, нужно је рестаурирати јединствена, једноставна и ефикасна правила класичног радног права, чија се плодотворност већ стотинама година доказује у условима тржишног привређивања. Наравно, то подразумева упоредно правне анализе, изучавање искустава, достигнућа радноправних система других држава, интерпретацију решења истих која кореспондирају постојећим реалним, друштвено-економским условима, а обогатити их и оплеменили идеалом комунитативне и социјалне правде, саобразно међународним стандардима рада.

Данашње стање у погледу права запослених и одсуства заштите растућег броја запослених у невидљивим секторима економије, нарочито на Интернету, указује да ће приступ у домену радног права морати коренито да се мења. Правац свакако не би требало да буде даље урушавање права радника, већ обрнуто, да се нађу решења која ће допринети пристojним условима рада и достојанственој егзистенцији свих који живе од свога рада и који ће допринети социјалној стабилности, уместо да се ступи у неизвестан период социјалних немира. Измене Закона о раду видимо као тежњу да се и у Србији коначно успостави слично правно окружење у домену рада, као у напредним земљама Западне Европе. Свакако да би се одређене промене требало извршити, у циљу пуног усклађивања законских одредаба са новим околностима и међународним радним стандардима. Међународне организације рада и Европске уније, али при томе се треба водити рачуна да у тежњи да достигнемо светске стандарде, карактеристичне и за економски много развијеније земље не идемо на уштрб радноправних односа и положаја запослених и послодаваца у нашој земљи. Иако је радно законодавство Србије у последњих двадесетак година доста унапређено, оно је у међувремену изгубило корак са светом и међународним стандардима. Законодавац није пратио глобалне трендове, односно није прилагођавао нашу регулативу новим околностима и облицима рада. Када су у питању флексибилни облици рада, свакако је да наше законодавство треба бити уређеније у том погледу и треба уредити више нових облика рада и на тај начин запосленима пружити адекватну заштиту.

Milica MIDZOVIC

Teaching Assistant

University of Pristina - Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

LABOUR LAW AND FLEXIBLE FORMS OF WORK

Summary

Influenced by different factors in the world, society and changing times, changes affect the labour law as well. Labour law institutes face a new order in which they must change and adapt to both increasingly flexible forms of working relationships and changes concerning the matter that labour legislation regulates in its entirety. In fact, the altered opportunities and circumstances that arise in the labour market of the Republic of Serbia require change. The author strives to point out the tendencies and changes that arise in the labour market and result in changes in the field of work relations and changes in the forms in which the work takes place. "World of Work" is in a period of rapid and fundamental change. These changes condition a different organization of the work process and different relationships among the subjects involved. The first part of the paper relates to historical review and changes in the environment and structure of the working relationship. Then innovation in the form of employment and possible flexibleization with a reference to the notion of false flexible working relationships. The second part of the paper points to labour reforms. Reforms that labour law institutes and domestic positive labor legislation have undergone, and ones that should happen to ensure stability of employment. Today's state of affairs regarding employee rights and the absence of protection of the growing number of employees in invisible sectors of the economy, especially online, suggests that access to employment rights will have to change fundamentally. The direction should certainly not be a further collapse of the rights of employees, but vice versa, to find solutions that will contribute to decent working conditions and the dignified existence of all who live off their work and will contribute to social stability, rather than enter an uncertain period of social unrest. The reform measures being taken should, on the one hand, go towards real and flexible labour, and on the other hand, should prevent mass abuses in the field of employment and increase employment. Therefore, the subject of research in this paper is the labour market and working relationships in the context of flexibility. The aim of the work is to highlight the importance of quality and stable arrangement of working relations, as well as perspectives and possible solutions de lege ferenda. The long-term goal in the field of labour policy should be full-time employment, but based on healthy and realistic economic fundamentals.

Key words: *labour law, work, labour market, flexible forms of work, new forms of work.*

ЛИТЕРАТУРА

А. Билић, *Флексибилни облици рада и радно право*, Зборник Правног факултета свеучилишта у Риједи, 1991, vol. 30.бр. 2, 2009.

Б. Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, треће издање, Правни факултет Универзитета у Београду, 2020.

Green paper, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Commission of the European Communities, Brussels, 708, део 2.

Ј. Раљић Ђалић, *Флексибилизација радних односа са посебним освртом на радни однос са непуним радним временом*, Страни прави живот, LXIV, br. 1/2020.

L. B. Bednarek, *The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy*, Indiana Journal of Global Legal Studies, 1998, 6 (Fall).

Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.

М. Ђупрудија, *Флексибилни облици запошљавања у контексту начела конкуренције радних способности*, COBBIS.RS-ID6294296.

П. Јовановић, *„Интересна обележја радних односа“*, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, 2013, vol. XLVII, бр. 4.

С. Брадаш, И. Секуловић, *Радна права су наша права, Радно законодавство, остваривање права, запошљавање младих*, Београд, 2018.

С. Јашаревић, *Радни односи, тенденције у пракси и регулативи, Теоријски и практични проблеми стварања и примене права – ЕУ и Србија*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 3/2013.

С. Јашаревић, *Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОП-а и ЕУ, "Правна традиција и нови правни изазови"*, XIII (1/2019), Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

С. Јашаревић, *Флексибилан рад – нужност савремене економије*, Право, теорија и пракса, Нови Сад, 2001, бр. 1.

С. Лалета, Н. Бодирога, Вукобрат, *Флексибилност и дерегулација тржишта рада*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, 1991, Vol 37, бр. 1, 2016.

The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006, доступно на: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>, посећено дана 20.08.2020.

Закон о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

H. Arthurs, *Reinventing Labor Law for the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2001.