

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Јована М. Мисаиловић

**УРЕЂИВАЊЕ РАДА ЗА ДРУГОГ – ОД СТАНДАРДНОГ  
РАДНОГ ОДНОСА ДО НОВИХ ОБЛИКА РАДА**

докторска дисертација

Београд, 2025

UNIVERZITET U BEOGRADU

PRAVNI FAKULTET

Jovana M. Misailović

**UREĐIVANJE RADA ZA DRUGOG – OD STANDARDNOG  
RADNOG ODNOSA DO NOVIH OBLIKA RADA**

Doktorska disertacija

Beograd, 2025

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF LAW

Jovana M. Misailović

**REGULATING WORK FOR OTHER PERSON – FROM  
STANDARD EMPLOYMENT TO NEW FORMS OF WORK**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2025

## ПОДАЦИ О МЕНТОРУ И ЧЛАНОВИМА КОМИСИЈЕ

### Ментор:

Др Љубинка Ковачевић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Београду

### Чланови Комисије за оцену докторске дисертације:

Др Сенад Јашаревић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Новом Саду

Др Горан Обрадовић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Нишу

Др Бојан Урдаревић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

Др Сања Глигић, ванредни професор, Правни факултет Универзитета у Београду

Др Филип Бојић, доцент, Правни факултет Универзитета у Београду

Датум одбране: \_\_\_\_\_

## “Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада”

### Сажетак

У XXI веку радно право нашло се на удару многих чинилаца који су условили промене, од суштинског значаја за правно уређивање положаја радника на тржишту рада. Те нове околности, даље, усложниле су до тада јасно правно уређени радни однос као најзначајнији институт радног права и поделу рада на зависан и независан рад. Самим тим, настала је потреба за реконцептуализацијом кључних појмова који су у најужој вези са радним односом - појмовима запосленог и послодавца. Чиниоци попут дигитализације и аутоматизације рада, као и појава вештачке интелигенције, навели су субјекте тржишта рада да одустану од заснивања радног односа као примарног односа који се заснива поводом рада и да приступе нешто флексибилнијим формама, које, свака у свом домену, напуштају неке од елемената радног односа. До одступања од праксе заснивања радног односа дошло је спонтано, као одговор на све брже промене које се догађају потпомогнуте глобализацијом, појавом интернета и повећаним бројем лица доступних за рад послодавцима. У тим околностима рад у оквиру радног односа може деловати одвраћајуће за послодавце, имајући у виду одредбе закона које предвиђају висок степен заштите запослених, а који подразумева знатне трошкове послодаваца. У раду, ауторка прати еволутивни пут промена кроз који је радни однос прошао, полазећи од појаве рада као друштвене појаве, све до настанка нових форми рада, кључног обележја савременог друштва и тржишта рада XXI века. Ове нове форме представљају крајњи продужетак флексибилности рада која је довела до „уласка“ независног рада у окриље заштитног радног законодавства, намењеног, пре свега, зависном раду који се обавља под управљачком, номративном и дисциплинском влашћу послодавца. Нудећи могућа решења за приступ редефинисању појмова запосленог и послодавца, у раду се прави основа за уређивање нових форми рада које су још увек невидљиве за многа национална законодавства, укључујући и законодавство Републике Србије.

**Кључне речи:** радни однос, флексибилни облици радног односа, запослени, послодавац, радна права, нове форме рада.

**Научна област:** Право

**Ужа научна област:** Радноправна научна област

## **„Regulating work for other person - from standard employment to new forms of work“**

### **Summary**

In the 21st century, labor law has come under the influence of numerous factors that have driven changes of fundamental importance to the legal position of workers. These new circumstances have further complicated the clearly regulated employment relationship as the most significant institute of labor law, as well as the distinction between dependent and independent work. Consequently, there has arisen a need to reconceptualize key terms closely tied to the employment relationship - namely, the concepts of employee and employer. Factors such as digitalization and automatisisation of work, as well as the emergence of artificial intelligence, have prompted labor market participants to reconsider employment relationships as the primary form of work engagement, and hence, to adopt more flexible forms that, in their respective domains, abandon some elements of the traditional employment relationship. This shift from the practice of forming employment relationships occurred spontaneously, as a response to the increasingly rapid changes facilitated by globalization, internet, and a growing number of individuals available to employers. In such circumstances, employment relationships may seem less appealing to employers, given the legal provisions mandating a high level of employee protection, which entail significant costs for employers. In the disertation, the author follow the evolutionary trajectory of changes undergone by the employment relationship, starting from the emergence of work as a social phenomenon to the development of new forms of work, a hallmark of 21st-century society and labor markets. These new forms of work represent the ultimate extension of labor flexibilization, which has led to the "entry" of independent work into the protective framework of labor legislation originally designed primarily for dependent work performed under the managerial, normative, and disciplinary authority of the employer. Offering potential solutions for redefining the concepts of employee and employer, the disertation lays the groundwork for regulating new forms of work that remain invisible to many national legal systems, including the legal framework of the Republic of Serbia.

**Keywords:** employment, flexible employment, employee, employer, labour rights, new forms of work

**Scientific field:** Law

**Scientific subfield:** Labour law

# САДРЖАЈ

<b>УВОД</b> .....	<b>16</b>
<b>I ДЕО РАД И ПОДЕЛА РАДА</b> .....	<b>23</b>
1. Основна обележја људског рада.....	23
1.1. Особености рада у преиндустријским друштвима.....	23
1.2. Битна обележја индустријског рада.....	25
1.3. Рад у постиндустријском друштву.....	25
2. Подела рада на зависан и независан рад.....	27
2.1. О појмовима зависни и независни рад.....	27
2.2. Критеријуми разликовања зависног и независног рада.....	28
2.3. О узроцима и последицама поделе рада на зависан и независан.....	29
3. Детерминанте и будућност рада.....	30
3.1. Глобални друштвени систем и сфера рада.....	30
3.2. Својински односи као детерминанте рада.....	32
3.3. Технологија као детерминанта рада.....	35
<b>II ДЕО ИСТОРИЈСКИ РАЗВОЈ УРЕЂИВАЊА ЗАВИСНОГ РАДА</b> .....	<b>37</b>
1. Положај радника у старом веку.....	37
2. Положај радника у Средњем веку.....	42
3. Положај радника у време индустријских револуција.....	45
3.1. Утицај индустријских револуција на промене средстава и услова рада.....	46
3.2. Последице индустријских револуција од значаја за уређивање положаја радника.....	48
3.2.1. Настанак радничких синдиката.....	48
3.2.2. Урбанизација.....	50
3.2.3. Нове технологије.....	52
4. Положај радника у предратној Србији.....	57
4.1. Грађански законик за Кнежевину Србију из 1844. године.....	58
4.2. Уредба о еснафима.....	60
4.3. Закон о радњама (1910).....	62
4.4. Закон о заштити раденика (1922).....	63
5. Положај радника у југословенском радном праву.....	66
5.1. Период ослобађања државе након Другог светског рата (1944-1950).....	66

5.2. Период административног тржишног социјализма (1950-1962).....	69
5.3. Период социјалистичке тржишне привреде (1963-1973).....	71
5.4. Период договорне економије (1973-1988).....	72
5.5. Период распада југословенске државе (1988-2001).....	73
6. Схватање појма радник у савременом праву.....	75

### **III ДЕО ПОЈАМ РАДНИКА И ПОЈАМ ЗАВИСНОГ РАДА У АКТИМА МЕЂУНАРОДНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА..... 77**

1. Корени међународноправног регулисања рада.....	77
2. Извори међународног радног права.....	80
2.1. Организација уједињених нација.....	80
2.2. Међународна организација рада.....	86
2.2.1. Уводна разматрања.....	86
2.2.2. Настанак и еволуција међународних радних стандарда.....	88
2.2.3. Појам „радник“ и права радника у фундаменталним међународним радним стандардима.....	91
2.3. Савет Европе.....	97
2.3.1. Европска социјална повеља.....	97
2.3.2. Појам „радник“ у Европској конвенцији о људским правима и јуриспруденцији Европског суда за људска права.....	100
2.3.2.1. Уводне напомене.....	100
2.3.2.2. Утицај јуриспруденције ЕСЉП на схватање појма „радник“.....	101
3. Појам „радника“ у праву Европске уније.....	104
3.1. Примарни и секундарни извори права Европске уније од значаја за дефинисање појма „радник“.....	104
3.2. Судска пракса Европског суда правде (Суда правде Европске уније) значајна за дефинисање појма „радник“.....	108

### **IV ДЕО ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНОГ У ОКВИРУ РАДНОГ ОДНОСА 117**

1. Појам радног односа.....	117
1.1. Стандардни радни однос.....	118
1.1.1. Развој стандардног радног односа као одраз друштвених и социоекономских промена.....	118
1.1.2. Појам стандардног радног односа.....	121
2. Елементи радног односа.....	122
2.1. Битни елементи радног односа.....	122
2.1.1. Добровољност.....	123
2.1.2. Лична радноправна и функционална веза.....	124



2.1.3. Субординација .....	126
2.1.4. Плаћеност .....	127
2.2. Други елементи радног односа.....	129
3. Субјекти радног односа.....	130
3.1. Појам послодавца .....	130
3.1.1. Унитарна концепција послодавца .....	130
3.1.2. Послодавац као вишесубјектно правно лице .....	133
3.1.3. Појам послодавца у пракси Европског суда правде - предмет AFMB Ltd и други против Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank .....	137
3.1.4. Функционална концепција.....	140
3.2. Појам запосленог и изазови у погледу дефинисања појма запосленог .....	144
3.2.1. Недостатак унитарног концепта запосленог у документима Међународне организације рада и права Европске уније .....	144
3.2.2. Дефинисање запосленог као стране радног односа - статутарне дефиниције националних законодавстава .....	147
3.2.3. Појам запосленог у пракси националних судова - прилика за проширење радноправног законодавства на међукатеорије радника.....	150
3.2.4. Појам запосленог у теорији - пример естонског решења .....	153
3.2.5. Дефинисање „лица слична запосленима“ - упоредноправни преглед позитивноправних приступа <sup>154</sup>	
3.3. Права и обавезе запослених у радном односу .....	156
3.3.1. Индивидуална права запослених .....	156
3.3.1.1. Право на зараду.....	157
3.3.1.2. Право на ограничено радно време .....	160
3.3.1.3. Право на одморе и одсуства.....	164
3.3.1.4. Право на заштиту здравља и безбедност на раду .....	167
3.3.1.5. Права у случају престанка радног односа.....	171
3.3.2. Колективна права запослених.....	172
3.3.2.1. Право на синдикално удруживање.....	173
3.3.2.2. Право на колективно преговарање .....	175
3.3.2.3. Право запослених на партиципацију .....	179
3.3.2.4. Право запослених на колективно деловање .....	182
4. Заштита права запосленог у радном односу .....	187
4.1. Заштита права запосленог у поступку код послодавца.....	188

4.1.1. Међународни стандарди од значаја за заштиту права запосленог у поступку код послодавца .....	188
4.1.1.1. Препорука Међународне организације рада бр. 130 о разматрању жалби.....	188
4.1.1.2. Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима .....	190
4.1.1.3. Руководећа начела Уједињених нација о пословању и људским правима .....	191
4.1.2. Заштита права запосленог код послодавца у домаћем праву .....	191
4.2. Заштита права запосленог мирним начином решавања спорова .....	193
4.2.1. Уводна разматрања .....	193
4.2.2. Мирење .....	193
4.2.3. Посредовање .....	195
4.2.4. Арбитража .....	196
4.3. Судска заштита права запосленог .....	198
4.4. Улога инспекције рада у погледу заштите права запосленог .....	200

## **V ДЕО ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈА РАДА И ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ У ФЛЕКСИБИЛНИМ ОБЛИЦИМА РАДНОГ ОДНОСА ..... 203**

1. Појам флексибилизације .....	203
2. Узроци флексибилизације .....	206
2.1. Утицај промена у структури модерног друштва на флексибилизацију рада .....	207
2.2. Утицај глобализације на флексибилизацију рада .....	210
2.3. Утицај интернета, технологије и дигитализације на флексибилизацију рада .....	214
3. Појавни облици флексибилности рада .....	218
3.1. Интерна и екстерна флексибилност .....	218
3.2. Нумеричка, функционална добио је истакнуту улогу .....	220
и финансијска флексибилност .....	220
3.3. Флексибилност организације рада и радног времена.....	226
4. Флексибилни облици радног односа.....	228
4.1. Радни однос на одређено време.....	228
4.1.1. Међународни радни стандарди .....	229
4.1.2. Европски стандарди о радном односу на одређено време - Директива Савета 1999/70/ЕЗ ..	230
4.1.3. Правни положај запослених на одређено време у Републици Србији.....	233
4.1.4. Права и обавезе запосленог на одређено време - упоредноправни преглед .....	235
4.1.5. Проблем сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време .....	237
4.1.6. Оправданост запошљавања на одређено време .....	242

4.2. Рад са непуним радним временом.....	245
4.2.1. Уводне напомене .....	245
4.2.2. Стандарди права Европске уније - Директива о раду са непуним радним временом 97/81/ЕЗ .....	248
4.2.3. Међународни радни стандарди - Конвенција Међународне организације рада број 175 .....	250
4.2.4. Ризици са којима се суочавају запослени са непуним радним временом.....	251
4.2.4.1. „Маргинални“ радни однос са непуним временом – веома флексибилан.....	251
аранжман радног времена.....	251
4.2.4.2. Неповољно поступање према запосленима са непуним радним временом .....	253
4.2.4.3. Сиромаштво као ризик за запослене са непуним радним временом .....	255
4.2.4.4. Усклађивање породичног и професионалног живота као разлог за заснивање радног односа са непуним радним временом – кључни аспекти (не)корисности флексибилизације радног времена.....	257
4.2.5. Радни однос са непуним радним временом у Републици Србији .....	259
4.3. Рад ван просторија послодавца .....	260
4.3.1. Међународни радни стандарди .....	260
4.3.2. Европски стандарди .....	262
4.3.3. Правни положај запосленог који обавља рад ван просторија послодавца .....	265
4.3.4. Модалитети рада ван просторија послодавца .....	269
4.3.4.1. Рад на даљину .....	271
4.3.4.1.1. Рад на даљину - термилошке напомене и разграничења .....	271
4.3.4.1.2. Развој рада на даљину .....	273
4.3.4.1.3. Карактеристике рада на даљину.....	275
4.3.4.2. Рад (к)од куће.....	276
4.3.4.2.1. Од индустријског рада од куће до рада од куће као облика флексибилног рада .....	276
4.3.4.2.2. Модалитети рада од куће .....	280
4.3.4.2.3. Успостављање граница послодавчевих овлашћења и утицај на остваривање права запослених на приватност.....	282
4.3.4.2.4. Изазови у погледу надзора над радом запосленог који обавља рад ван просторија послодавца.....	285
4.3.4.2.5. Утицај пандемије заразне болести КОВИД-19 на уређење и организацију рада ван просторија послодавца .....	290
4.4. Плаћени рад у домаћинству послодавца .....	297
4.4.1. Радници у домаћинству послодавца као посебно осетљива категорија .....	297
запослених.....	297

4.4.2. Међународни стандарди од значаја за уређивање положаја радника који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца.....	299
4.4.2.1. Конвенција Међународне организације рада број 189.....	299
4.4.2.2. Активности тела Уједињених нација од значаја за унапређивање правног положаја радника у домаћинству послодавца .....	304
4.4.3. Прва пресуда Европског суда правде – успостављање нових стандарда од значаја за положај радника у домаћинству послодавца .....	307
4.4.4. Право на исплату ограниченог износа зараде у природи као посебно право радника у домаћинству послодавца.....	310
4.4.5. Ризик радне експлоатације радника који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца - могући узроци.....	311
4.4.5.1. Недовољан опсег радноправне заштите .....	311
4.4.5.2. Недостатак социјалноправне заштите .....	313
4.4.5.3. Феминизација рада у домаћинству .....	313
4.4.5.4. Недостатак стандарда од значаја за правну заштиту радника који раде у домаћинству послодавца у праву Европске уније .....	316
4.4.6. Положај радника миграната као посебне категорије радника у домаћинству послодавца .....	319
4.4.7. Рад у домаћинству послодавца у Републици Србији.....	320
4.5. Привремено уступање радника преко агенција за привремени рад.....	321
4.5.1. Међународни радни стандарди .....	321
4.5.2. Европски стандарди - Директива Европског Парламента и Савета 2008/104 о привременом агенцијском раду.....	325
4.5.3. Правни оквир привременог уступања радника у Републици Србији - .....	332
Закон о агенцијском запошљавању .....	332
4.5.4. Правни положај уступљеног запосленог .....	334
4.5.5. Међусобни односи субјеката агенцијског запошљавања .....	336
5. Разлози <i>pro et contra</i> флексибилизације рада.....	340

## **VI ДЕО НОВИ ОБЛИЦИ РАДА..... 343**

1. Појам „нови облик рада“.....	343
1.1. „Нове форме рада“ у светлу елемената радног односа .....	343
1.2. „Нове форме рада“ - корак даље ка продубљеној флексибилизацији рада .....	346
1.3. Нове форме рада - <i>sui generis</i> институт .....	347
2. Узроци појаве нових облика рада.....	348
3. Подела нових облика рада и правни положај лица који обављају нове облике рада .....	350

3.1. Делјење запослених .....	350
3.1.1. Појам делјења запослених .....	351
3.1.2. Врсте „делјења запослених“ .....	354
3.1.2.1. Стратешко делјење запослених .....	354
3.1.2.1.1. Настанак и развој стратешког делјења запослених .....	355
3.1.2.1.2. Одлике стратешког делјења запослених .....	356
3.1.2.1.3. Модалитети стратешког делјења запослених у одабраним страним правним системима .....	357
3.1.2.1.3.1. В2В модел - стратешко „делјење запослених“ у Кини .....	357
3.1.2.1.3.2. Стратешко „делјење запослених“ у Француској .....	359
3.1.2.1.3.3. Стратешко „делјење запослених“ у Немачкој .....	361
3.1.2.1.3.4. Стратешко „делјење запослених“ у Белгији .....	364
3.1.2.1.3.5. Стратешко „делјење запослених“ у Мађарској .....	368
3.1.2.1.4. Предности и недостаци стратешког делјења запослених .....	373
3.1.2.2. <i>Ad hoc</i> делјење запослених .....	375
3.1.2.2.1. <i>Ad hoc</i> делјење запослених у Луксембургу .....	375
3.1.2.2.2. <i>Ad hoc</i> делјење запослених у Чешкој .....	376
3.1.2.2.3. Немачки модел - колегијално привремено запошљавање .....	377
3.1.3. Правни положај лица која раде у оквиру „делјења запослених“ .....	379
3.2. Делјење посла .....	380
3.2.1. Дефинисање појма „делјење посла“ и правна квалификација запослених који деле посао .....	381
3.2.2. Предности и мане делјења посла .....	386
3.3. Привремено управљање .....	388
3.3.1. Дефинисање привременог управљања .....	388
3.3.2. Правни положај и модалитети ангажовања привременог менаџера .....	390
3.3.3. (Пред)услови за ангажовање привременог менаџера .....	392
3.3.4. Изазови и предности ангажовања привременог менаџера у циљу превазилажења проблема у радној средини .....	395
3.4. Повремени рад .....	397
3.4.1. Уводне напомене .....	397
3.4.2. Дефинисање повремениг рада .....	399
3.4.3. Врсте повремениг рада .....	400
3.4.3.1. Рад са нултим радним временом ( <i>zero hours work</i> ) .....	401
3.4.3.1.1. Дефинисање рада са нултим радним временом .....	401

3.4.3.1.2. Правни положај радника ангажованих на основу уговора са нултим радним временом.....	404
3.4.3.1.3. Значај Директиве о транспарентним и предвидивим условима рада за уређење рада са нултим радним временом рада.....	410
3.4.3.2. Рад по позиву ( <i>on – call work</i> ).....	414
3.4.3.2.1. Дефинисање рада по позиву .....	414
3.4.3.2.2. Значај Директиве 2003/88/ЕЗ о радном времену за повремене раднике.....	417
3.4.3.2.3. Пракса Европског суда правде и значај за дефинисање статуса радника по позиву	419
3.4.3.2.4. Правни положај радника који раде по позиву .....	422
3.5. Мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (ICT – based mobile work).....	426
3.5.1. Уводне напомене .....	426
3.5.2. Правна квалификација рада заснованог на информационо-комуникационим технологијама .....	427
3.5.3. Предности и недостаци мобилног рада заснованог на информационо-комуникационим технологијама.....	433
3.5.4. Изазови у погледу усклађивања породичног и професионалног живота.....	435
3.5.5. Стандарди Европске уније од значаја за уређивање мобилног рада посредством информационо-комуникационих технологија.....	436
3.6. Рад по основу ваучера ( <i>vaucher based work</i> ).....	438
3.6.1. Дефинисање и правна квалификација рада по основу ваучера .....	438
3.6.2. Модалитети рада по основу ваучера .....	440
3.6.2.1. Рад по основу ваучера у оквиру радног односа .....	441
3.6.2.1.1. Белгијски модел .....	441
3.6.2.1.2. Француски модел.....	442
3.6.2.2. Рад по основу ваучера – као рад изван радног односа .....	444
3.6.2.2.1. Италија.....	444
3.6.2.2.2. Литванија.....	446
3.6.2.2.3. Немачка – sui generis модел „маргиналног запошљавања“.....	448
3.6.3. Предности и недостаци рада по основу ваучера.....	451
3.7. Портфељни рад ( <i>portfolio work</i> ).....	453
3.7.1. Дефинисање портфељног рада.....	453
3.7.2. Правна квалификација – правни положај портфељних радника.....	455
3.7.3. Изазови у погледу правне квалификације портфељног рада и разграничења од других нових облика рада.....	456

3.7.4. Предности и недостаци портфелног рада.....	459
3.8. Рад посредством <i>online</i> платформи.....	460
3.8.1. Уводне напомене .....	460
3.8.2. Online платформе – ново дигитално тржиште рада .....	462
3.8.2.1. Правна природа односа између платформе и (платформског) радника.....	464
3.8.2.2. Однос платформе и корисника као последица односа платформе и платформског радника .....	466
3.8.3. Изазови у погледу правне квалификације платформских радника .....	469
3.8.4. Директива о побољшању услова рада на платформи (The Platform Work Directive).....	477
3.8.5. Врсте платформског рада .....	481
3.8.5.1. „Групни рад“ као модалитет рада посредством платформи .....	482
3.8.5.2. Рад посредством платформи који се извршава „на терену“ .....	489
3.9. Сарадничко запошљавање .....	491
3.9.1. Уводна разматрања .....	491
3.9.2. Модели сарадничког запошљавања .....	492
3.9.2.1. Модел сарадње/сарадничког запошљавања кроз дељење простора - „coworking“ .....	492
3.9.2.2. Кровне организације - <i>Umbrella organisations</i> .....	496
3.9.2.3. Задруге као модел сарадничког запошљавања.....	499
4. Последице појаве нових облика рада.....	500
4.1. Промене на тржишту рада као резултат модерне индустријализације средстава за рад и нових облика рада – „нови“ стандардни радници .....	501
4.2. Утицај појаве нових облика рада на запошљавање у оквиру стандардног радног односа.....	502
4.3. Недостаци у погледу правне заштите лица која обављају нове облике рада – поређење са правним оквиром заштите запослених у радном односу.....	506
<b>ЗАКЉУЧАК .....</b>	<b>509</b>
<b>ЛИТЕРАТУРА .....</b>	<b>521</b>
<b>КОРИШЋЕНИ ИЗВОРИ ПРАВА .....</b>	<b>586</b>
<b>БИОГРАФИЈА.....</b>	<b>610</b>

## УВОД

У савременом друштву, рад за другог у оквиру радног односа - института који се штити и уређује нормама радног права, доживљава значајне промене, као последица брзих технолошких иновација, глобализације и промена у радној култури. Традиционални модели запошљавања, који су се деценијама ослањали на стандардни радни однос, суочавају се са изазовима који захтевају прилагођавање и иновације. Ове промене не само да утичу на начин на који се рад, већ и на правне и друштвене аспекте радног ангажовања и положај лица која овакав рад обављају. Стандардни радни однос, карактерисан закључивањем уговора о раду са неодређеним трајањем, радним временом које најчешће подразумева рад од осам сати дневно током пет радних рада у просторијама послодавца, постао је само један од могућих модалитета рада у форми рада за другог. Систем у којем се стандардни радни однос подразумевао као правило пружао је одређену стабилност и предвидљивост, омогућавајући радницима да кроз рад осигурају економску сигурност и задовоље своје животне потребе. Међутим, индустријске револуције, посебно Четврта индустријска револуција, за коју вреди да траје и даље у трећој деценији XXI века, доноси брзе промене у сфери рада, а посебно у областима попут информационих технологија, вештачке интелигенције и аутоматизације, редефинишући традиционалне послове и стварајући прилике за нове облике ангажовања. Појава интернета омогућила је стварање глобалног тржишта рада на којем радници могу да раде „било када и било где“ широм света, без обзира на физичку локацију и време, те се последично солидан број лица преоријентисао на рад у неком од облика рада за другог који се све више приближава степену самосталности који се везује за независан рад - као што су *freelancing*, рад на даљину или рад путем дигиталних платформи. Ови нови модели запослења пружају радницима већу флексибилност и аутономију, што им омогућава да се измакну од крутих правила која се везују за стандардни радни однос, али неретко ослабљује степен њихове заштите, јер поменути облици ангажовања за своју кључну карактеристику везују нестабилност радног ангажовања. У том смислу, стандардни радни однос добија своје „конкуренте“, пре свега у виду оних модалитета рада који одступају од поменутих карактеристика стандардног радног односа, допуштајући одређени степен флексибилизације у погледу института радног времена, места рада, трајања радног односа. Ови флексибилни, односно алтернативни облици радног односа са собом доносе одређене предности, али постављају и озбиљне изазове у вези са правном заштитом радника, стабилношћу њиховог прихода и социјалним правима. Овакве околности доводе до дилеме како заштитити права радника који не раде у оквирима онога што се препознаје вековима као традиционални радни однос, а истовремено омогућити флексибилност која је потребна за прилагођавање савременом тржишту рада. Осим тога, степен даље у флексибилизацији илуструју примери нових облика рада који захтевају од законодаваца да преиспитају постојеће правне прописе и размотре могућност увођења нових правних оквира који ће заштитити раднике, али и релативизовати постојеће концепције и строгу дихотомну поделу рада за другог. У том светлу, предмет истраживања концентрисан је на пут развоја уређивања рада за другог, како би се дали одговори на питања ко се сматра субјектом заштите радног права, уколико се одступи од идеје да се радним правом штите само она лица која су субјекти радноправног односа. Ближе одређено, предмет истраживања јесу не само стандардни радни однос, већ и сви појавни облици флексибилних радних односа, као и нових облика рада. Ово у циљу прављења адекватног поређења, како би се донели закључци у којој мери је, уколико јесте,



оправдано проширити круг лица која се сматрају титуларом права поводом радног односа. Додатно, неопходно је и утврђивање које су то евидентне разлике које су условљене променама на савременом тржишту рада поставиле за неопходно преиспитивање стандардног радног односа, као примарног начина запошљавања лица у форми рада за другог.

Имајући у виду наведено, *први део* истраживања односи се на основна обележја људског рада у преиндустријским, индустријским, као и савременим друштвима, стављајући посебан фокус на социолошки аспект рада као друштвене појаве. У овом делу рада осврт је дат на кључне друштвене детерминанте, рада попут глобализације, својинских односа, друштвених система и технологија, као и значај друштвене поделе рада на зависан и независан, која је због појаве нових облика запослења које запосленима пружају висок степен самосталности на раду, знатно отежала повлачења јасних граница разграничења између зависног и независног рада. Глобална друштвена трансформација утицала је на све друштвене процесе, те тако и на свет рада, резултирајући тиме да друштва која немају уређене својинске односе тешко опстају као стабилна и уређена, чиме се отежава процес рада. Управо стога се овим двама детерминантама посебно посвећује пажња, подржана чињеницом да је урушавања већине социјалистичких поредака у Европи током 90-их година XX века уследило као последица неодговарајућег уређивања својинских односа. Коначно, као неизоставна детерминанта издваја се технологија која је рад променила до те мере да се сматра кључним фактором за појаву нових облика рада и пораст број лица која су ангажована у формама независног рада. Управо због технологије, људски рад постао је диверсификован до те мере да су истраживања показала да постоји бојазан да ће у неком тренутку у будућности бити замењен у не тако малом обиму радом робота и/или вештачке интелигенције.

*Други део* дисертације посвећен је историјском развоју уређивања зависног рада у циљу приказивања развоја које је друштво прошло од појаве првих облика правног регулисања рада кроз закључивање уговора о најму које је познавало римско право (*locatio conductio*) а који су послужили као први правни инструменти којима се трговало радном снагом. У наставку, пратећи временску одредницу развоја друштва, анализира се положај радника у Средњем веку, када су радни односи били организовани на начин који се знатно разликује од савременог схватања овог појма. У овом периоду, радници, као што су шегрти и слуге, били су чланови затворених друштава и економија, а њихов однос са послодавцима, углавном мајсторима, био је оствариван у оквирима породице или еснафа. Однос између мајстора и шегрта подразумевао је међусобне обавезе: мајстор је био дужан да пружи професионалну обуку и заштиту, док је шегрт дуговао послушност и лојалност. Зависни радници могли су постати самостални мајстори тек након завршене обуке, а њихов положај у друштву зависио је од сталежа ком су припадали. Плаћеност рада у овом периоду подразумевала је да шегрт добија накнаду за свој рад, која није увек била у новцу, већ се често састојала од намирница или комбинованих плаћања. У наведеним одликама можемо видети неке од кључних елемената односа који ће касније бити препознат и уређен правом као радни однос. Наставак првог дела посвећен је развоју положаја радника током индустријских револуција, које су у највећој мери успоставиле оквире рада који ће се развијати у смеру који познајемо и данас. Индустријске револуције имале су утицај пре свега на модернизацију средства рада и олакшавање обављања рада, као и на нове технологије које су допринеле стварању савременијег тржишта рада, нових послова а тиме и унапређивању услова рада. У овом делу бавимо се и историјским развојем положаја радника у домаћем законодавству кроз анализу најважнијих одредаба Грађанског законика за Кнежевину Србију из 1844. године, Уредбе о

еснафима, Закона о радњама из 1910. године и Закона о заштити радника из 1922. године. Пратићемо такође и развој и напредак у погледу уређивања радних односа кроз анализу положаја радника у југословенском радном праву, у складу са хронологијом која обухвата периоде тржишног социјализма, социјалистичке тржишне привреде, потом договорне економије и напоследку период раздвајања, односно отцепљивања југословенских држава. Ово поглавље посвећено је анализи закона и измена које су биле резултат развоја привреде, економских и тржишних односа и које су, напоследку, служиле као оквир и претече уређивања радног права Републике Србије. Напоследку, поглавље се заокружује указивањем на схватање појма „радника“ у савременом законодавству али и теорији, као резултату претходно приказаних друштвених, правних, социолошких и политичких околности.

У *трећем делу* нашег рада предмет анализе јесте еволуција уређивања зависног рада и појма радника у међународним и регионалним инструментима. У овом делу, настојали смо да истражимо како су креатори међународног и регионалног радног права приступили приликом уређивања ових неретко врло осетљивих института, као и садржај меродавних аката међународних и регионалних организација. У том смислу, указаћемо на стандарде који су усвојени пре свега под окриљем Међународне организација рада, почевши од првих докумената које је ова организација усвојила у циљу регулисања рада и радних односа. Историјски посматрано делатност Међународне организације рада пратила је развој друштва, међусобних односа субјеката тржишта рада и својим актима допринела схватању појма рада и радних односа какви су познати друштву XXI века. Идеја о међународном уређењу рада, социјалне сигурности и стварање једног међународног организма, који би својим активностима обезбедио адекватније и шире законодавство у свету, повећао заштиту радника од грубе капиталистичке експлоатације у свим замљама и тиме спречио нелојалну конкуренцију на међународном тржишту рада на рачун радника – плод је еволуције која се постепено развијала од индивидуалне идеје, идеје истакнутих појединаца до колективне свести радника. Стандарди у погледу уређивања рада служе као изузетан пример импресивног опуса међународног радног законодавства, који су у основи резултат нормативне активности Међународне организација рада – међународних норми садржаних у конвенцијама и препорукама које је ова организација почела доносити још од првог заседања, одржаног у Вашингтону 1919. године. Даље, ослањајући се на претходно, разматрају се и извори осталих међународних организација - Уједињених нација, Савета Европе и Европске уније. Акти усвојени од стране поменутих субјеката су од непроцењивог значаја за одређивање појма и положаја радника, иако јединствена дефиниција појма радника још увек није једнообразно усвојена. У том смислу, радноправна теорија је склона да еволуцију норми међународног радног законодавства везује за корене Међународне организације рада. Премда, како истиче Пешић „у историји стварања појединих установа и организација идеје су увек претходиле делима“. Врло важан део поглавља овог дела дисертације усмерен је на стандарде који су изграђени у пракси од стране Европског суда за људска права, као и Европског суда правде у циљу утврђивања ко се сматра радником у савременом добу. Наиме, евидентно је да су појава нових облика рада и претходна флексибилизација радног односа условиле да се права из радног односа у свом персоналном домену примене прошире и на друга лица „која раде за другог“, али којима неретко недостаје неки од елемената да би правни однос који заснивају био класификован као радни однос. У том циљу, јуриспруденција поменутих судова дала је националним законодавствима врло корисне смернице како приступити приликом утврђивања да ли и која права одређена категорија радника може уживати једнако, или не, као и лица која раде у својству запосленог под окриљем

радног односа. Ови стандарди превасходно су присутни у пракси Европског суда правде, јер у праву Европске уније различито се примењује меродавно право Европске уније и/или национално право државе чланице. Приликом примене права Европске уније нужно је знати критеријуме који одређују када се особа сматра радником, те тако пракса Европског суда правде има важну улогу у одређивању тих критеријума. Важност примене дефиниције појма радник у оквирима Европске уније оличена је, пре свега, у осигурању конкретне заштите у државама чланицама, као и спречавању неједнаког третмана радника у различитим државама чланицама.

*Четврти део* докторске дисертације посвећен је у највећој мери битним елементима радног односа, положају запосленог у радном односу, као и разлозима који су довели до потребе за реконцептуализацијом појмова запослени и послодавац. Начелно, циљ овог дела истраживања јесте да се обради појам радног односа односно стандардног радног односа, како би се адекватно могле уочити разлике у положају запосленог приликом поређења са флексибилним радним односом, који ће бити предмет анализе у наставку, као и радом ван радног односа који се може сусрести у оквирима неких од нових облика рада, који су такође предмет наше анализе. У овом делу, биће указано на оне елементе радног односа који су у домаћем и упоредном праву прихваћени као битни елементи радног односа: добровољност, личноправна и функционална веза, субординација и онерозност, у сврху преиспитивања њиховог још увек (не)оправданог поимања као неопходних за класификацију радног односа, као таквог. Када је реч о схватању појма послодавца, у овом делу указаће се на нове концепције које су присутне у литератури, како би се сагледало на који начин нове околности, а пре свега имајући у виду рад који се обавља у виду тространог радног односа (агенцијски рад и рад посредством дигиталних платформи), оправдавају присутност појединих субјеката на тржишту рада у улози послодавца, а то, с обзиром и на иновативност технологија рада и све шире схватање појма запосленог, као неминовне везе са појмом послодавца. Како би се правни положај запосленог у оквиру радног односа у потпуности разумео, у наставку овог поглавља биће представљена основна права и обавезе запослених у радном односу – како индивидуална, тако и колективна. Напослетку, анализираће се и правни оквир заштите права запослених, односно поступци заштите права запослених код послодавца, мирни начини решавања спорова (у оквиру којих су обухваћени мирење, посредовање и арбитража) судска заштита права запослених, као и значај улоге инспектората за рад у погледу заштите права запослених.

Наставак докторске дисертације посвећен је облицима радног односа који се у литератури перципирају као флексибилни, а које можемо посматрати и као атипичне у оним сегментима у којима одступају од карактеристика које смо изнели у претходном, четвртном делу. Стога, *пети део* докторске дисертације односи се на флексибилизацију рада и правног положаја запослених у флексибилним облицима радног односа. Најпре ћемо се бавити појмом флексибилизације рада, феномена за који јединствена дефиниција није усвојена. Ово, почевши од корена настанка флексибилизације и утицаја структурних промена у друштву, глобализације која се перципира као још један незаобилазан узрок да се флексибилизација рада учини одговором на изазове у циљу опстанка одрживе економије и стабилности на тржишту рада. Овај део подразумева и осврт на појавне облике флексибилизације у радним односима: интерну и екстерну флексибилност, које подразумевају флексибилност изван и унутар предузећа), потом функционалну, нумеричку и финансијску флексибилност, и напослетку, флексибилност рада и радног времена. Наведени облици флексибилности указују, заправо, на све оне промене до којих се дошло када је реч о

удаљавању од основних карактеристика радног односа и приближавању облицима „нових“ облика рада, који су се појавили као резултат иновативних информационих технологија, лакшег и бржег повезивања људи на тржишту рада широм света, али и све значајнијих промена у погледу унапређивања средстава за рад. Наведено је заокружено истраживањем положаја лица која раде у флексибилним облицима рада, односно у оквирима радног односа на одређено време, радног односа са непуним радним временом, радног односа ван просторија послодавца, радног односа у домаћинству послодавца и радног односа који се заснива са агенцијом за привремено запошљавање. Сваки од ових флексибилних облика радног односа биће анализиран уз посебан осврт на недостатке у погледу правног положаја ове категорије запослених у односу на запослене у радном односу, како са становишта међународних и регионалних стандарда који су посебно разматрани за сваки од ових облика заснивања радног односа, тако и у погледу правног оквира постављеног у домаћем законодавству. Разлози *pro et contra* флексибилизације радног односа садржина су последњег наслова овог поглавља, како би се учинио осврт на свеукупан радноправни положај запослених у флексибилним облицима радног односа и дале препоруке за унапређивање њиховог положаја, у домену у којем се то учини потребним.

Више пута поменути, нови облици рада, предмет су садржине *шестог дела* докторске дисертације. Најпре, предметом истраживања учинили смо дефинисање појма „нови облици рада“, који су још увек у актима међународних организација остали изван оквира правног регулисања, док су национална законодавства, ипак, у својим изменама нормативног оквира препознала потребу за уређивањем ових, према нашем мишљењу, врло иновативних облика запослења. Важност истраживања нових облика рада - формулација коју је усвојио *Eurofound 2015.* године и коју смо прихватили у методологији нашег рада - огледа се у изостанку проширивања домашаја радног права на лица која раде за другог у модалитетима рада који по садржини правног односа који се заснива, у многоме одступа од онога што се сматра „жилом куцавицом“ радног права – стандардног радног односа, али неминовно завређују заштиту ове гране права. Ово, јер њихов рад ефективно подразумева елементе рањивости које стоје као валидан разлог за примену заштитних норми које се примењују на запосленог у оквирима стандардног радног односа. Такође, варијетети који су присутни у појавним облицима нових облика рада, у пракси различитих држава додатно доприносе потреби да се не изоставе у будућности као предмет регулисаности од стране међународних и регионалних организација, засновано на подацима према којима број ових радника све више расте. Додатно, рад у форми неких од нових облика рада готово је идеалан спој карактеристика зависног и независног рада јер, како ћемо показати, поједини од њих се заиста могу обављати и од стране запосленог - када не правимо разлику у положају у односу на запосленог у стандардном радном односу и у форми потпуно независно ангажованог лица по основу уговора грађанског права. Тако, прво анализирамо садржину и појавне облике - дељења запослених (*Employee Sharing*), потом дељења посла између два или више запослених (*Job Sharing*), привремено управљање (*Interim Management*), повремени рад (*Causal Work*), који обухвата рад са нултим радним временом (*Zero Hours Work*) и рад по позиву (*On Call Work*), у наставку се осврћемо на мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (*ICT – Based Mobile Work*), рад по основу ваучера (*Voucher Based Work*), портфељни рад (*Portfolio Work*), рад посредством *online* платформи и на крају сарадничко запошљавање (*Collaborative Employment*). Сваки од наведених облика рада анализиран је кроз дефинисање и указивања на стандарде ако су у оквиру Европске уније постављени, што је случај са, примера ради, радом са нултим радним временом или радом по позиву. Такође, врло важан део имајући у виду тренутне

околности на терену права Европске уније, јесте положај радника који раде посредством платформе а чији правни положај је у великом броју предмета био тема одлучивања међународних и националних судова. Последње, предмет анализе су последице појаве нових облика рада које подразумевају, пре свега, појаву нових категорија радника који се налазе у правном вакуму, јер им неретко постојећи регулаторни оквир не дозвољава да постану субјект радног права, па се иновативност истраживања огледа и делимично у давању одговора на питање да ли је таква пракса (не)оправдана.

Истраживање предоченог садржаја докторске дисертације учињено је применом различитих метода, почевши од *нормативног метода* који подразумева анализу постојећих законских решења у међународном и домаћем праву, у погледу дефинисања појма запосленог и послодавца, анализе права, обавеза и одговорности из радног односа, као и домена заштите који се гарантује лицима, независно од тога да ли је реч о запосленима у стандардном или флексибилном радном односу или о радницима који обављају неке од нових облика рада, а на које се у одређеном обиму примењују одредбе радног законодавства. *Догматски и компаративни метод* коришћени су у циљу истраживања правног положаја запослених и лица која раде у оквиру нових облика рада а чији рад не подразумева увек заснивање радног односа. Ова два метода усмерена су на давање *de lege ferenda* предлога за измену домаћег законодавства како би се учинила даља усклађивања са инструментима Међународне организације рада и Европске уније и приказали примери добрих решења садржаних у законодавствима појединих страних права. Даље, *аксиолошки метод* употребљен је са намером оцењивања сврсисходности постојећих правних и институционалних оквира, односно концепта стандардног радног односа и елемената радног односа који су од значаја за квалификацију радника који обављају неке од нових облика рада, али и у циљу оцене постојећег оквира радноправне заштите свих радника, независно од степена зависности рада. Врло важан јесте и *историјскоправни метод*, којим смо се служили приликом проучавања претходно донетих законских решења којима се уређивао зависни рад, правни положај запослених и концепт радног односа од најстаријих времена до савременог доба, пратећи настанак и развој првих забележених докумената у циљу спознаје околности које су условиле одређена законодавна решења, али и ради праћења напретка у погледу права и обавеза запослених и регулисања нових облика рада који су се појавили у међувремену. У истраживању је примењен и *функционални метод*, како би се утврдило коју функцију треба да има законско успостављање оквира нових облика рада који су тренутно изузети из оквира радноправних стандарда на пољу међународног, регионалног и домаћег права. *Социолошки метод* примењен је превасходно са сврхом истраживања друштвеног контекста људског рада.

Наведеним методама у дисертацији потврђене су следеће постављене хипотезе истраживања:

- 1) Унапређивање технологије рада, развој интернета и процес глобализације, са којима се друштво XXI века суочава, створили су прилику за обављење све већег броја послова у оквиру рада ван радног односа, а који неретко могу бити прекарни и заобилазе стандарде достојанственог рада.
- 2) Услед честих друштвено економских промена и потребе да се одржи конкуретност на тржишту рада, стандардни радни однос постаје „преузак“ за успешно пословање, што може довести до даље дерегулације и флексибилизације овог института.

- 3) Флексибилизација радног односа не мора увек и нужно допринети лакшем и ефикаснијем усклађивању породичних и професионалних обавеза радника. Ово посебно вреди за ону категорију радника који нису у могућности да се изјасне у погледу таквог вида обављања рада, већ им је он наметнут.
- 4) Примена начела једнакости није довољна за потпуну заштиту запослених у оквиру флексибилног радног односа. Разлог томе лежи у чињеници да се ова лица у појединим аспектима радног односа, у поређењу са запосленима са стандардним радним односом, сусрећу са специфичним проблемима који могу указати на потребу за посебном заштитом ове групе запослених.
- 5) Утврђивање каталога фундаменталних права која припадају свим радницима, без обзира на правни основ и степен зависности њиховог рада, довело би до проширења радноправне заштите са запослених на сва лица која обављају професионалну активност и допринело делотворној примени концепције достојанственог рада.
- 6) Ефикасан систем заштите радника могао би бити успостављен уколико би уместо субординацији, која се сматра најважнијим критеријумом за одређивање персоналног подручја радног законодавства, централна улога припала економској зависности радника у односу на послодавца или условима извршавања рада, као критеријумима од пресудног значаја за признавање и уживање радноправне заштите.
- 7) С обзиром на то да се радници ангажовани у оквиру нових облика рада све чешће суочавају са делимичним или потпуним искључењем из подручја примене радног законодавства, потребно је уредити њихов правни положај у оквирима националних законодавстава, како би се утицало на сигурност у погледу остваривања права по основу рада ових радника, као и на смањење броја лица која неосновано раде ван оквира радног односа.
- 8) Настанак дигиталних платформи, као нових послодаваца савременог тржишта рада, и појава нових послова доводе у питање оправданост примене унитарне концепције послодавца у националним законодавствима.
- 9) Повлачење прецизних граница послодавчевих овлашћења доводи до спречавања злоупотреба и арбитрарног одлучивања о правима радника који обављају рад ван просторија послодавца.
- 10) У погледу дељења посла између два или више запослених, дељења запосленог и радног ангажовања привременог менаџера, као нових форми рада, постоје елементи за квалификацију радног односа. Супротно, нове форме рада које укључују портфељни и групни рад, као и сарадничко запошљавање, подразумевају рад ван радног односа.
- 11) Уговорима о повременом раду, који обухватају уговоре по позиву и уговоре са нултим радним временом, повређују се основни радноправни стандарди, с обзиром на то да се готово у потпуности ризик пословања пребацује са послодавца на радника и неретко прикрива постојање радног односа.

# I ДЕО РАД И ПОДЕЛА РАДА

## 1. Основна обележја људског рада

### 1.1. Особености рада у преиндустријским друштвима

Најранији облик рада, онај који је постојао пре него што је записана историја почела, био је једноставан и усмерен на задовољење три основне људске потребе: храну, склониште и бригу о деци. Овако перципиран, рад је служио обезбеђивању преживљавања – то јест као средство којим се осигурава опстанак заједнице, као основне јединице друштва. Овакав рад можемо посматрати у духу знатно касније формираних концепција према којима се рад не везује искључиво за остваривање профита, већ се посматра као „генеричка бит човека, извор свеукупне људске делатности, људскости и друштвености“, да би вековима касније у литератури вредео став да „рад који подразумева само пуку производњу добара и профита нељудски је рад и самим тим не омогућава производњу самих људских односа и саморазвитка појединца“.<sup>1</sup>

Имајући у виду оскудну популацију, као и велике разлике које су постојале међу хетерогено настањеним становништвом у различитим деловима света, није било стварне потребе за производњом вишка добара за трговину, даље од оних потребних за живот уподобљен конкретном месту лица која „раде“. Овај рад био је праћен основном и једноставном организационом структуром – заједница, односно племена карактеристична за време старог века, имала су вођу који је био одговоран за поделу ресурса чије се одлуке нису доводиле у питање. Основна, хијерархијска подела улога диктирала је рад који се, усмерен на задовољење основних животних потреба, делио само онолико колико су урођене улоге - мушкараца и жена, старијих и младих - условљавале. У таквим околностима, радне улоге су традиционално биле улоге ловаца или сакупљача и често су биле под утицајем физичких способности. Жене, деца и старија лица су углавном били сакупљачи, док су мушкарци били ловци.<sup>2</sup> Оно што је створило специјализацију рада био је, пре свега, изум металних алата и оружја који можемо сматрати узроком прве специјализације улога услед повећане количине рада који је био потребан, чиме су створени рани темељи модерне организационе хијерархије. Особеност преиндустријских друштава представља и појава првих обриса социјалне и економске класе, када се једнакост свих више не подразумева. Они „на врху“ обично су поседовали веће знање од оних на дну социјалне пирамиде. Тако, примера ради, владари који су се временом одвојили из масе као највиши на степеницама друштвене хијерархије, свештеници и племићи били су одговорни за владање, организовање и

---

<sup>1</sup> Veljko Rus, Vladimir Arzenšek, *Rad kao sudbina i kao Sloboda. Podijela i alijencija rada*, Biblioteka 360°, Zagreb, 1984, стр. 11.

<sup>2</sup> Важна карактеристика рада преиндустријских друштава јесте да рад не доноси тренутне већ одложене резултате. Наиме, било је потребно створити вишкове како би се припремило за предвидљиве ситуације – попут зиме – као и за непредвидљиве, попут изостанка приноса усева. У том смислу, време и рад су били стално потребни за искоришћавање насељених простора. Труд уложен у орање поља, поправљање ограда и чување стада заслужио је награду, те је однос са природом постао трансакциони, условивши међусобне интеракције људи. Речима Сузман (Suzman): „фармери са својим економијама одложених приноса, видели су своје односе једни с другима као продужетак свог односа с земљом која је од њих захтевала рад“. James Suzman, *Work: A Deep History, From the Stone Age to the Age of Robots*, Ballantine Books, New York, 2021, pp. 171, 185, 231 и 239.

усмеравање занатлија, робова и сељака, који су сматрани најнижима у друштву. Трговци су деловали као посредници, дистрибуирајући и размењујући добра која су производили други. Тако, ове активности могу се сматрати почетком економског раста који ће временом бити само у порасту. Такође, важна одлика овог периода јесте чињеница да се радницима приступа као онима који „служе“ било другоме, било сами себи, да би преживели.<sup>3</sup> У том смислу, ропски рад, као одлика првих ступњева развоја друштва, је готово природна слика времена, јер се присилни рад сматрао не само прихватљивим већ и неопходним, с обзиром на „отклон човека према раду“, који се перципира као нужна активност намењена онима који нису рођени да владају. Међутим, важно је схватити да ропство није било перципирано искључиво као облик рада. Његова заснованост на концептима власништва над људима и апсолутне моћи над другима чини га суштински другачијим од свих осталих друштвених односа, укључујући и оне који се доводе у везу са радом, као друштвеном појавом и стварање система рада. Иако су експлоатација рада и стицање ресурса често били основни мотиви поробљавања у многим друштвима широм света, рад је свакако био кључни део живота готово свих поробљених људи, те је последично, стање ропства далеко надилазило сам рад.<sup>4</sup> Односило се и на оне који нису били продуктивни, укључујући децу, жене, старије особе и особе са инвалидитетом. Осим материјалних богатстава и ресурса које је доносило робовласнику, ропство је често пружало и нематеријалне користи, попут престижа, привилегија и моћи, који су у времену робовласништва значајно утицали на друштвени положај и моћ.<sup>5</sup> Током V века и вековима касније, који се виде још и као истакнути период у којем су направљени велики кораци ка административној организацији, стварају се услови за нову, слободну, форму трговине, са формирањем трговачких еснафа. Еснафи су били одговорни за производњу и трговину специјализованим производима, примењујући правила која су представљала баријере за улазак других форми удружења на тржиште, слично монополу. Овај период развоја друштва познаје различите начине на који се нискоспецијализовани рад обавља узрокован различитим чиниоцима, попут миграција, ратова и слободне трговине. Још касније пред сам зачетак индустријализације, могућности за трговину су се прошириле уз наставак раста тржишта, помажући повећању обима производних индустрија широм. Појава средње класе и раст богатства унутар ње додатно су повећали потражњу за робом, па је тиме дошло до потребе за масовном производњом. Мањи системи трговине, такође су прешли у веће политичке системе, попут краљевстава, која су имала већи економски утицај на ширу територију. Ова промена је елиминисала претходна ограничења трговине која су наметнули трговачки еснафи и поставила темеље за модерну трговину.

---

<sup>3</sup> Arjan Zuiderhoek, „Workers of the Ancient World: Analyzing Labour in Classical Antiquity”, *International Journal on Strikes and Social Conflicts*, No. 3/2013, p. 32

<sup>4</sup> Чак и у друштвима у којима је ропство недвосмислено било усмерено на производњу робе за капиталистичка тржишта, оно је представљало много више од системског рада. Студије о ропству подсећају нас да проширимо разумевање онога шта је „рад“ поробљених заправо подразумевао, истичући да су поробљени људи обављали читав низ функција које су превазилазиле економску продуктивност. Њихове улоге укључивале су све, од дојења и рађања деце, преко војне службе и извођења ритуала, до рада у државној управи на највишим нивоима власти. Kostas Vlassopoulos, „Does Slavery Have a History? The Consequences of a Global Approach“, *Journal of Global Slavery*, No. 1/2016, p. 6.

<sup>5</sup> Damian A. Pargas, „Historicizing and Spatializing Global Slavery“, in: *The Palgrave Handbook of Global Slavery throughout History* (Damian A. Pargas, Juliane Schiel eds.), Palgrave Macmillan(e-book), 2021, p. 9.



## 1.2. Битна обележја индустријског рада

Индустријски рад најкраће описује синтагма *масовна производња*, као кључно али не и једино важно обележје индустријског рада. Овакав рад се у литератури перципирао као „капиталистичка логика“, условљено делом Карл Макса и његовом сада већ дубоко укоренењем теоремом о раду као производној активности. У том смислу, за рад у време индустријског друштва везује се идеологија о раду усмереном искључиво на стицање и репродукцију капитала на коју непобитно утичу постојеће друштвене структуре.<sup>6</sup> Масовној производњи свакако је претходио развој машина и технолошке иновације, јер сада радници више нису производили робу ручно или у малим серијама, већ машине омогућавају масовну производњу уз минималан људски напор.<sup>7</sup> С тим у вези, подела рада постала је једна од кључних карактеристика индустријског рада, јер сада радник више не мора да обавља све фазе производње одређеног производа, већ је задужен за обављање специфичних, уско дефинисаних послова у склопу већег производног процеса, што је довело до развоја нових слојева хијерархије, односно поделе на неквалификоване и квалификоване раднике. Тиме се повећала ефикасност, али и монотонија рада, јер су појединци често били ограничени на обављање једног задатка изнова и изнова, те не изненађује да је са индустријским радом повезано схватање да је реч о раду „којим се радна снага деградира јер се своди на директно подређивање радника и „бесмисленом расипању људског знања“.<sup>8</sup>

Организација времена такође је претрпела значајну промену, увођењем радних смена: радници су сада морали да прилагоде своје животе фабричком сату, што је често значило прилагођавање строгим временским оквирима.<sup>9</sup> Иако је овакав аспект рада створио радну дисциплину, исто је тако за свој негативан ефекат имао стварање осећаја отуђења код радника, који су услед ригидних радних аранжмана губили контролу над темпом и распоредом свог рада.<sup>10</sup>

Да резимирамо: суштина индустријског рада може се свести на неколико карактеристика: фабрички систем производње којим се омогућава масовна производња и потрошња, систем поделе рада и стварање радничке класе.<sup>11</sup>

## 1.3. Рад у постиндустријском друштву

За рад у постиндустријском друштву карактеристика је висок степен аутоматизације и касније дигитализације рада, којом се рад, као процес, са једне стране поједностављује, док се са друге стране, антиномно усложњава, услед све већих потреба за уско специјализованом радном снагом.

---

<sup>6</sup> Veljko Rus, Vladimir Arzenšek, *op. cit.*, стр. 11.

<sup>7</sup> Жорж Фридман, *Куда иде људски рад*, Издавачко предузеће „Рад“, Београд, 1959, стр. 124-126.

<sup>8</sup> Veljko Rus, Vladimir Arzenšek, *op. cit.*, стр. 18.

<sup>9</sup> Крозије (*Crosier*) тврди да би „друштвени живот без отуђења у суштини био немогућ“, јер је „појединац увек нужно ограничен својим местом у друштвеној структури“. Michel Crozier, *The World of the Office Worker*, University of Chicago Press, Chicago-London, 1971, pp. 27-28. Ово је углађенији облик аргумента који је директније изнео Блаунер (*Blauner*) када је рекао: „просечан радник је способан да се прилагоди послу који, из перспективе интелектуалца, изгледа као оличење досаде“. Robert Blauner, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago Press, Chicago, 1964, p. 117.

<sup>10</sup> William A. Faunce, *Problems of Industrial Society*, McGraw-Hill, New York, 1968, p. 30.

<sup>11</sup> Robert Nisbet, *The Sociological Tradition*, Basic Book, New York, 1966, p. 8.

У литератури су заступљена мишљења да се рад у постиндустријском друштву неће више одликовати масовном производњом и потрошњом,<sup>12</sup> заснована на становишту да ће постиндустријско друштво тежити самосталном раду и задовољењу сопствених потреба уз мало осећаја за ширу потребу задовољења друштвене заједнице.<sup>13</sup> Са порастом стандарда и издвајањем радничке класе која ће се временом додатно разводњавати постиндустријски рад се приближио идеологији да „рад није роба“, која се сада штити не само правним регулативама већ и, не тако ретко, свешћу сваког радника о вредности сопственог рада. У тим околностима долази и до одређеног степена просперитета друштва, пораста запослености и развија система високог образовања, који даље условљавају настанак хетерогених слојева становништва. Услед формирања дефинисаних стандарда образовања, солидних прихода и „радних услова супериорних у односу на оне који су уживали раније мануелни радници, већина новоистакнутих „техничара“<sup>14</sup> се нерадо повезивала са интересима претходно формиране „радничке класе“<sup>15</sup>, те ће се временом, постиндустријски рад поново перципирати кроз дубок јаз између високо квалификованих и ниско квалификованих радника. У литератури се могу пронаћи и схватања према којима се рад постиндустријског друштва одликује важном улогом високог образовања, подређености процесу стручног одлучивања приликом одабира радника за радно место, интензивном укључивању интелектуалног рада и супротстављености вештачке и хумане интелигенције.<sup>16</sup> Поводом последњег, поједини аутори у постиндустријском друштву, ипак, виде доминацију пролетеријата наспрам техничке интелигенције.<sup>17</sup> У све више присутној подели рада ови аутори виде узрок „пролетеризације и научне и техничке делатности“, што заправо доводи до јачања подређености ове категорије радника капиталу. Браверман (*Brawerman*) наводи да се „постиндустријски рад заправо константно поједностављује – делом услед компјутеризације, а делом због све веће специјализације“.<sup>18</sup> Наведено, потврђује и Горз (*Gorz*) који верује да ће примењивост технике и даље аутоматизације рада само појефтинити радну снагу па ће они чије се знање у раном периоду изузетно ценило тзв. техничари (енг. *technician*), све мање вредновати па ће постати најамни радници који ће, као и радничка класа, бити обични *производни радници*.<sup>19</sup> Врло је незахвално говорити о „раду“ у оквиру временског интервала постиндустријализације јер у 2024. години налазимо се и даље у времену савремених индустријских револуција, па се може рећи да су одлике рада у постиндустријском друштву, наравно након одређеног процеса еволуције

---

<sup>12</sup> У том смислу, верује се да „свака технолошка промена која модификује количину ефикасних јединица рада произведених одређеним скупом вештина или свака промена у јединичној цени вештина радника изазваће премештање радника међу занимањима, јер ће они тежити максимизацији свог прихода у складу са новом продуктивном конфигурацијом“. Eva Moreno Galbis, Felipe Trillos Carranz, „The Birthplace Bias of Teleworking: Consequences for Working Conditions“, *Labour*, Vol. 37, No. 2/2023, p. 281.

<sup>13</sup> Veljko Rus, Vladimir Arzenšek, *op. cit.*, стр. 178-179.

<sup>14</sup> Појашњења ради, мисли се на високообразовани слој радника који су имали менаџерске позиције и који су били оспособљени за рад у аутоматизованим и компјутеризованим системима за рад.

<sup>15</sup> Александар Гајић, „О (не)могућности револуција у 21. веку“, *Национални интерес*, бр. 3/2019, стр. 27.

<sup>16</sup> Daniel Bell, *The coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York, 1973, pp. 10-11, 188-189.

<sup>17</sup> Harry Braverman, *Labour and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York, 1974, p. 233; Вид. и: Bhabani Shankar Naya, Nigel Walton, „Rethinking of Marxist Perspectives on Big Data, Artificial Intelligence (AI) And Capitalist Economic Development“, *Technological Forecasting and Social Change*, (online), Vol. 166, 2021, pp. 1-2.

<sup>18</sup> Harry Braverman, *op. cit.*, p. 233.

<sup>19</sup> André Gorz, *Critique de la division du travail*, Editions du Seuil, Paris, 1973, p. 281. Нав. према: Harry Braverman, *op. cit.*, p. 233.

и оне које данас карактеришу рад. Једна од кључних одлика јесте додатна аутоматизација, дигитализација и касније роботизација рада, то јесте највиша технократизација рада, како су некада предвиђали социолози. Продубљена подела рада се сада врши на изузетно много и различитих нивоа, укључујући и велики број форми рада које су у времену фабричке, масовне производње били незамисливи. Такође, у постиндустријском друштву, најпре је доминирала државна над приватном својином, да би се, како се верује, опет дошло начелно до победе приватног власништва, као приоритета.

## 2. Подела рада на зависан и независан рад

### 2.1. О појмовима зависни и независни рад

Подела рада била је и остала предмет истраживања у оквирима различитих друштвених наука, које су овом феномену приступале узимајући у обзир различите детерминанте, те су у том контексту може говорити о подели рада која се односи на систем специјализације и диференцијације у раду, а која представља активну снагу у социјалном структурирању, економском развоју и животном искуству појединаца. У традиционалним друштвима, рад као друштвена активност се „делио“ међу појединцима, узимајући у обзир пол, старост и етничко порекло, као најважније факторе поделе.<sup>20</sup> У тим друштвима, моћ и присила били су главни узроци облика који ова подела рада има. Данас, у савременим друштвима, веома сложена подела рада је, пре свега, узрокована социјалним основама и динамиком продужене индустријализације (капитализам, социјализам или комунизам), када, у свом ужем смислу, подела рада описује разбијање сложених радних процеса на једноставније и детаљније задатке, док се у нешто ширем социјалном смислу, концепт поделе рада односи на структуру и диференцијацију, као последицу специјализације у ширем друштвеном оквиру. Због своје сложености, разликовање између различитих димензија поделе рада и нивоа на које се односи је од суштинске важности. Главни аспекти, као што су родна подела рада, техничка, професионална, хијерархијска, глобална или међународна подела рада, говоре само о низу критеријума који могу бити одредница када говоримо о раду као друштвеној појави.<sup>21</sup>

Са становишта правне науке, и још конкретније радног права, подела рада на зависан и независан има кључну и најважнију вредност. Ово из разлога што се поделом рада на рад за другог – зависан рад, и рад за себе или за другог - независан рад ствара основ за одређено лице да буде субјект права на заштиту у складу са нормама радног права, за шта је неопходно да лице свој рад обавља у оквирима радноправног односа. Зависан рад, у том смислу, подразумева да једно лице пружа услуге свог рада другом лицу; да га обавља под његовим надзором и контролом; да плодове свог рада не убира за себе и да средства којима се рад обавља не обезбеђује лице које ради самостално. У том смислу, овакав положај лица постао је предмет интересовања права тек у XIX веку, када се и развија радно право као посебна грана права, управо са циљем да ограничи власт једног лица

<sup>20</sup> Wolfgang Streeck, „Labour Division“, in: *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences* (Neil J. Smelser, Paul B. Baltes eds.), Elsevier, Amsterdam, 2001, p. 8221.

<sup>21</sup> *Ibid.*

према другом. Зависан рад се тада посматра као рад који, обављајући се за другог, ставља једно лице – запосленог у довољно осетљив положај да га је неопходно заштити императивом не само друштвених, већ и правних норми. Наведено је даље, имало за „последницу ограничавање предмета радног права на рад који радници обављају под влашћу послодавца и за који остварују накнаду која за већину њих представља искључиви или претежни извор средстава за издржавање“.<sup>22</sup> Са друге стране, независан рад дефинише се као рад који обављају лица која раде за себе, без директне контроле послодавца, који самостално одређују услове свог рада. (При томе би требало бити обазрив јер се независан рад може обављати и за другог, када говоримо о посебним аспектима независног рада, о чему ће бити виши речи у наредним поглављима). Постиндустријски период и еволуција радних односа који су уследили у другој половини XIX века, са растом услужних делатности и појавом нових облика рада, довели су до промена у традиционалној подели на зависан и независан рад, пре свега са циљем прилагођавања све присутнијих форми рада које имају одлике и зависног и независног о рада.<sup>23</sup>

## 2.2. Критеријуми разликовања зависног и независног рада

Кључни критеријум разлике зависног и независног рада јесте подређеност једног лица (запосленог) другом (послодавца) која се може сагледати кроз неколико аспеката.<sup>24</sup> Тако, зависност се огледа најпре кроз економски аспект, с обзиром на то да послодавац исплаћује зараду за извршен рад, која „диктира“ задовољење основних животних потреба запосленог и његове породице као што су храна, становање и здравствена заштита, што неретко подразумева да запослени мора да прихвати услове рада које му послодавац постави, јер у противном ризикује да остане без средства за издржавање. Друго, правна зависност подразумева да је запослени везан уговором (о раду), који дефинише његова права и обавезе, као и права и обавезе послодавца, и којим се запослени добровољно ставља у службу односно добровољно пристаје да у складу са одредбама потписаног уговора обавља рад за друго лице – послодавца. Треће, социјална зависност укључује однос запосленог према организацији у којој ради, као и његов статус у тој организацији. Запослени често зависи од послодавца и у погледу професионалног развоја, напредовања у каријери и стицања нових вештина, а страх од губитка посла или од неповољних промена у радним условима може ограничити способност запосленог да се супротстави или преговара о бољим условима рада. У вези са последњим, можемо издвојити и психолошку зависност која је такође важан чинилац који се често занемарује. Запослени који је свестан своје зависности од

<sup>22</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 37.

<sup>23</sup> Owen Klarke, „Industrial Relations in a Changing Economic Environment: The Post War Experience of Advanced Market Economies“, in: *Comparative Labour Law And Industrial Relations*, (Roger Blanpain et al., eds.), Kluwer Law International, Deventer, The Netherlands, 2014, p. 37 и даље.

<sup>24</sup> Еволуција критеријума за идентификацију подређености показала је колико су сличне нове технолошке, социјалне и културне вредности зависног рада у свим западним друштвима. Наиме, крајем XIX и током XX века (посебно шездесетих година), акценат за утврђивање зависног рада по основу критеријума подређености се преместио са унутрашњих елемената, као што су издавање налога (у Немачкој), управљање и контрола (у Португалији, Белгији, Финској, Француској, Грчкој, Италији, Холандији и Великој Британији), на целокупну активност радника. Ово одражава прелазак са преиндустријског на фордистички (индустријски) рад и на савременије увиде у рад и контролу рада, попут „континуитета и доступности“ као правне обавезе запосленог (у Италији). Bruno Veneziani, „The Employment Relationship“, in: *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries, 1945–2004*, (Bob Hepple, Bruno Veneziani eds.), Hart Publishing, Oxford, 2009, p. 110.

послодавца може развити осећај несигурности или страха, који утиче на његову способност да се бори за своја права или да изрази незадовољство. Овај страх може довести до повећаног стреса, анксиозности и смањене продуктивности, што на крају утиче на целокупно психолошко и физичко здравље запосленог.<sup>25</sup>

Даље, важан сегмент разликовања јесте ризик пословања. У случају да ризик пословања сноси лице које ради а не послодавац, не може бити реч о зависном раду у оквиру радног односа, који се штити нормама радног права.<sup>26</sup> Напоследку, контрола, организација рада односно издавање задатака и надзор над извршеним радом, такође, аспекти су који, уколико не постоје на страни лица које се издаје за послодавца, утичу на то да лице које обавља рад не може бити одређено као запослени, већ је реч о лицу које ради у форми независног рада.<sup>27</sup>

### 2.3. О узроцима и последицама поделе рада на зависан и независан

Како је кључна предност поделе рада омогућила да се само оним лицима која су у статусу подређености према другој страни у оквиру радног односа гарантује заштита радним правом, то су смернице посредством којих се одређује ко има статус запосленог лица, односно који се однос сматра радним односом неминовно у фокусу радноправног законодавства. У недостатку границе која се повлачи између зависног и независног рада сва лица би била субјекти истог обима права и обавеза или са друге стране изостављени из домена било какве заштите, иако њихов рад има дијаметрално супротне карактеристике. Управо се у таквом виђењу проналази и кључна потреба за поделом рада на зависан и независан, јер не „заслужује“ сваки рад који се обавља за другог да буде предмет интереса радног законодавства, већ то важи само за онај рад који захтева заштиту једне стране од „супериорности“ друге. Разликовање зависног и независног рада је свакако оправдано јер, историјски сагледано, положај лица која се по било ком основу налазе у ситуацији да другом лицу пружају своје услуге од којих друга страна, адресат таквог резултата рада, профитира, и уз то организује начин и време и све друге околности рада, морају бити заштићена како не би дошло до експлоатације радника, што је иницијална идеја која се крије иза заштитних стандарда радног права. Такође, позитиван аспект стриктне поделе рада јесте недвојбено прављење разлике ко се сматра запосленим а ко не, како би се на тај начин лако и без компликација утврдио радноправни статус лица.

Подела рада на зависан и независан у тренутку када је настала осликавала је тренутно стање на тржишту рада, па је стога нецелисходно процењивати да ли је опстанак такве поделе у данашње време оправдано, обзиром на то да су околности у којима се рад обавља промениле свој курс. Наиме, подела рада на зависан и независан има дубоке корене у економској, правној и друштвеној еволуцији која је започела са настанком модерних друштава. Ова подела се развијала паралелно са трансформацијама у начину производње и односа између радника и послодавца. Током индустријске револуције у XVIII веку дошло је до значајних промена у погледу начина на који је

---

<sup>25</sup> Вид. *Kontrolne tačke za prevenciju stresa na radu - Praktična poboljšanja za prevenciju stresa na radu*, International Labour Office, Geneva, 2012, стр. 1-49.

<sup>26</sup> René Böheim, Ulrike Mühlberger, „Dependent Self-Employment: Workers Between Employment and Self-employment in the UK“, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, Вол. 42, 2009, p. 183.

<sup>27</sup> Rossella Bozzon, Annalisa Murgia, „Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)Ability to Identify Forms of Dependency in Self-Employment“, *Social Indicators Research*, 2022, p. 202.

рад и производни процеси одвијају. Мануфактурни рад и не тако развијена производња, углавном потекла од самосталних занатлија уступили су место фабрикама и масовној производњи, што је довело до појаве нове класе радника који су радили у фабрикама под управом послодаваца, у зависном положају који је вреднован новчаном накнадом у строго контролисаним условима, постављајући тако основу за правну категоризацију зависног рада.<sup>28</sup> Нешто касније, у XIX веку, током развоја радног законодавства са растом индустријализације у Европи и Северној Америци, дошло је до појаве све већег броја радника који су радили у условима зависног рада. Ови радници су били подложни експлоатацији и неретко нехуманим радним условима, што је резултирало стварањем радничких покрета и истицањем захтева за правном заштитом.<sup>29</sup> У овом периоду, у многим земљама почиње да се развија радно законодавство које препознаје разлику између зависног и независног рада, а први закони који су се појавили у овом периоду, као што су закони о радном времену и минималној заради, били су усмерени на заштиту зависних радника. У првим деценијама XX века, са појавом и „растом“ социјалне државе, дошло је до даље кодификације рада и развоја законских оквира који су јасно раздвајали зависан и независан рад,<sup>30</sup> дефинишући запослене као оне који су у односу подређености према послодавцу, који има право да управља и контролише њихов рад.<sup>31</sup>

Кључна последица традиционалне поделе рада на зависан и независан огледа се у врло изгледној немогућности да опстане као *ultima ratio* у условима у којима се рад обавља у савременом друштву, јер постаје све теже утврдити да ли су поједине форме рада које се јављају у новим околностима рада оправдано изостављене или би, са друге стране, неоправдано биле укључене у домен примене радног законодавства.

### 3. Детерминанте и будућност рада

#### 3.1. Глобални друштвени систем и сфера рада

Људска друштва нису било каква „мноштва људи, већ су то тоталитети људских односа” који настају међу људима на датој омеђеној територији и који имају релативно издвојену и стабилизовану структуру, социјални систем институција и културу, који сваки понаособ и сви заједно „печате“ све сегменте датог друштва.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Вид. Sidney Pollard, „Factory Discipline in the Industrial Revolution.“, *Economic History Review*, Vol. 16, No. 2/1963, pp. 254-256.

<sup>29</sup> Вид. Irene Dingeldey *et al.*, *Measuring Legal Segmentation in Labour Law*, University of Bremen, Global Dynamics of Social Policy, Bremen, 2020, p. 3.

<sup>30</sup> Matthew W. Finkin, „Introduction: The Past and Future of Labor Law in Comparative Perspective“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob Hepple ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014, pp. 11, 19; Gerald Stevens, „The Test of the Employment Relation“, *Michigan Law Review*, Vol. 38, No. 2/1939, pp. 191-192; Nicolas Contouris, „The Changing Law of the Employment Relationship“, *Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007, pp. 15-17, 20-25.

<sup>31</sup> Bruno Veneziani, „Formation, Modification and Termination Of Employment Contracts“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob Hepple ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014; Вид. и: Simon Deakin „The Comparative Evolution of the Employment Relationship“, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 317, 2005, p. 11.

<sup>32</sup> Силвано Болчић, *Свет рада у трансформацији*, Плато, Београд, 2003, стр. 287.

Често се истиче да су друштва која познајемо у модерном, савременом добу – друштва организација, и то представља најчешће њихову истакнуту, а неретко и доминантну одредницу. Поједини аутори са правом подсећају да живимо у „свету организација“ и да „модерна капиталистичка, индустријска епоха доноси две важне институционалне тековине (са становишта проучавања рада): формалне радне организације, у којима се рад претежно одвија, и тржиште рада, које подразумева релативно слободно сусретање понуде и тражње за радном снагом“.<sup>33</sup> Наравно, највећи део рада који се тражи и нуди на тржишту рада обавља се управо у радним организацијама, које услед превелике присутности трпе критике које долазе из различитих научних дисциплина. Тако антрополог Вајт (*Whyte*), дефинишући социјални карактер савременог човека, говори о „човеку организације“, који се прилагодио захтевима које му друштво поставља, проналазећи окриље у оквиру различитих организација и тиме избегавајући ризик који доноси индивидуализам у таквом „свету организација“. „Човек организације“, као идеални модел модерног човека, све више функционише и сам као организација. Овај аутор, штавише истиче да се може говорити и о „обоготворавању“ организација у савременом свету, у којем се често заборавља да је организације створио човек и да је човек у стању и да их измени.<sup>34</sup> Вотсон (*Watson*) сматра да су радне организације кључне за разумевање начина на који су модерна индустријализована друштва структурисана те стога имају водећу улогу у савременом свету будући да утичу на готово сваки аспект друштвеног живота.<sup>35</sup> Друкер (*Drucker*) наводи да је неопходно да омладина учи о организацијама на начин на који су њихови преци учили да обрађују земљу.<sup>36</sup> У таквим околностима, данас се говори о глобалном друштву, које је учинило да се рад одвија без граница, занемарујући примарне и интерне дистракције које су постојале у древним друштвима. Глобално друштво XXI века на рад гледа као на процес који све мање трпи разлике у својој суштини, а много више у погледу уређивања хетерономним правним нормама. У том смислу, важно је истаћи да се поглед на рад, као друштвену појаву, и односи у које се ступа поводом рада, разликују и да им је приликом анализе потребно прићи са различитих – правних, социолошких и економских аспеката.

Глобални друштвени систем се препознаје као целина институција и устаљених образаца и делања којима се осигурава уређеност и „регуларност“ односа међу људима у датом друштву. Он обухвата „подсистеме“ којима се уобличавају статуси и улоге које људи као појединци или „здружено“ имају у датом друштву, подсистеме управљања друштвом (системе стварања „правила примењивања правила, усмеравања и „владања“), подсистеме мобилизације ресурса алокације ресурса, награда и санкција, и, посебно, подсистем својинских права и обавеза.<sup>37</sup>

Ако се пође од оваквог значења израза „глобални друштвени систем“, онда је разумљиво да ће сфера рада у целини, односно актери рада, начини уређивања, организовања рада и успостављања односа међу људима на раду и у вези са радом бити под значајним утицајем образаца и институција особених за дато „глобално“ друштво.<sup>38</sup> Такође, евидентно је и да ће разлике у

---

<sup>33</sup> Душан Мојић, *Организације и (пост)модерно друштво*, Чигоја штампа, Београд, 2014, стр. 14; Вид. и: Mark R. Testa, Lori J. Sipe, „The Organizational Culture Audit: Countering Cultural Ambiguity in the Service Context“, *Open Journal of Leadership*, Vol. 2, No. 2/2013, p. 36.

<sup>34</sup> Вилијам Вајт, *Човек организације*, Плато, Београд, 1967, стр. 40.

<sup>35</sup> Tony J. Watson, *Sociology, Work and Industry*, Fourth edition, Routledge, London, 2003, p. 70.

<sup>36</sup> Peter F. Drucker, *Managing For the Future*, Routledge, London-New York, 1992, pp. 201-205.

<sup>37</sup> Душан Мојић, *Организације и (пост)модерно друштво*, *op. cit.*, стр. 15.

<sup>38</sup> За настанак глобалног друштва можемо кривити „глобализацију“ која као свој синоним подразумева међузависност људи. Глобализација се у свом рудиментарном облику јавила још у најранијим периодима историје људског друштва.

карактеристикама сфере рада између различитих глобалних друштава, као и током времена за исто глобално друштво бар једним делом произлазити из особина глобалног друштвеног система. Уз многе сличности радне улоге људи и јединице рада (предузећа, газдинства), организација рада и други аспекти сфере рада друштва из раније историје свакако ће се разликовати од одлика друштва садашњице (тако се примера ради очигледно разликују француско, немачко, кинеско, јапанско или руско друштво међу собом).<sup>39</sup> Те разлике често не морају бити изразите и непосредно видљиве, али се оне не смеју занемаривати у вези са сфером рада, јер су њихови утицаји на процес производње неминовни.<sup>40</sup> Тако, у случају оснивања предузећа у различитим земљама потребно је да се познају правна правила која важе на конкретном подручју, при чему у времену глобалног друштва систем производње посредством међудржавних економских односа<sup>41</sup> постаје све лакши, те самим тим и рад, као друштвена појава и правни институт, постају предмет међународне регулативе. Из својстава глобалног друштвеног система следи, пре свега, „мера аутономности“, коју има и сфера рада у целини и, посебно, степен аутономности основних „јединица рада“ (газдинстава, предузећа и „радних организација“ у најширем смислу). У неким друштвима „јединице рада“ могу имати само ограничену „организацијску самосталност“ и бити третиране као „места“ где се обавља одређена производња, где се скупљају и распоређују добра (као што је то био случај са „социјалистичким предузећима“ у систему државно-планске привреде). Глобални друштвени системи се разликују и по типу регулације друштвених дешавања. Како Балчић наводи „ако право има одређујућу улогу у регулацији друштвеног живота, то ће утицати и на правно нормирање битних својстава актера рада, на односе међу људима у раду и у вези са радом, док ће системи засновани на арбитражној употреби моћи носилаца власти у друштву условљавати „институционалну неодређеност“ онога што се дешава у сфери рада. Док ће у првом случају увид у правни поредак давати релевантна сазнања од значаја за збивања у сфери рада, у другом случају ће важнија бити сазнања о реалном политичком поретку, о распореду политичке моћи и механизмима владања друштвом“.<sup>42</sup>

### 3.2. Својински односи као детерминанте рада

---

Ширење различитих идеја, веровања, вредности, религија, у државама које се међусобно не граниче, може се посматрати као први, рудиментарни облик глобализације. Наравно, „ширење знања, идеја, вредности, веровања, начина живота или религијских убеђења, било је знатно спорије у време хидрауличних друштава оријента или античких грчких полиса, него данас у ери савремених комуникација и информационих технологија“. Милан Миљевић, Цамић Владимир, „Глобализација и промене друштва“, *Социолошки годишњак*, Vol. 2011, бр. 6/2011, стр. 148.

<sup>39</sup> Реч организација потиче од грчке речи *organon* која означава алат, инструмент, справу, нараву. Иако су организације биле присутне и у древним друштвима и цивилизацијама (Кина, Грчка, Индија), тек у модерним индустријским друштвима појављује се велики број организација чија је сврха оснивања остваривање веома разноврсних циљева. Душан Мојић, „О преовлађујућем схватању културе у теорији организације“, *Култура*, бр. 152/2016, стр. 294.

<sup>40</sup> Душан Мојић, *Организације и (пост)модерно друштво*, *op. cit.*, стр. 15.

<sup>41</sup> Вид.: Александар Тирић, „Утицај глобализације на правну регулативу међународних економских односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LVI, бр. 76/2017, стр. 565-566.

<sup>42</sup> Силвано Болчић, *Свет рада у трансформацији*, *op. cit.*, стр. 288.



За друштвене односе и процесе у области рада важан је систем својинских права и обавеза. Оваква констатација вреди, јер да би друштвена заједница могла да опстане као стабилна и организована, односно како ефикасност рада не би била континуирано угрожена, потребно је да у друштву постоји јасно уређен систем својинских односа. Систем својинских права и обавеза који је уређен омогућава да се основне друштвене улоге и положаји појединаца у друштву јасно дефинишу у циљу омогућавања елиминације случајног успостављања важних друштвених односа у заједничким активностима које су базирани на променљивим индивидуалним компонентама и односима моћи, а што даље доводи до могућности смањења учесталости непродуктивних конфликта међу људима.

Од тридесетих година XX века, у литератури је било владајуће мишљење да у сфери рада, својински односи нису претерано значајни (из разлога широке распрострањености уверења да промена власника не би довела ни до каквих битних промена у начину, ефикасности и организацији рада, као ни међу људима у раду).<sup>43</sup> Веровало се да је једина промена то што би права власника била препуштена неким другим лицима која управљају радом, при чему све поменуто у вези са радом умногоме више зависи од технолошких захтева и организације рада у складу са њима, а много мање од својинских односа који су успостављени, односно промењени приликом промене власника. Из тог разлога се у теоријским разматрањима више инсистирало на регулисању модерних метода организације рада и модерног менаџмента, него на својинским односима. Међутим, временом се показало да је у сагледавање процеса рада важно укључити и „односе својине којима се обликују улоге, положаји, односи моћи и укупни односи међу људима у раду и вези са радом“.<sup>44</sup>

Иако се својински однос примарно везује за ствари, односно иако примарно представља „однос према стварима“, требало би имати у виду да су сви ти односи према стварима изворно везани за односе између људи и да својинска права и обавезе уређују односе међу људима. Својинске односе можемо посматрати и кроз однос надређености и субординације учесника, односно као специфичан друштвени однос који се састоји од моћи и интеракције. Титулари права својине омогућавају да „невласници“ поступају у складу са интересима власника, с тим што се тај однос заснива на правно уређеним својинским правима и обавезама. Код одређених делатности, обе стране имају различите улоге, што одређује какав ће бити њихов однос. Примера ради, у зависности од распореда њихових улога, из приватне својине на факторима рада могу да проистекну међусобно различити својински односи.<sup>45</sup> Имајући у виду да правни аспекти својине не могу адекватно изразити свакодневни живот у простору рада, приликом проучавања значајних социоекономских утицаја на рад, фокус се много чешће ставља на односе контроле на раду и у вези са радом, него на односе својине, с тим што се верује да су права власника имплементирана у поредак контроле. На том трагу, у истраживањима концепта контроле и њеним односом са радним организацијама, истиче се да у модерним организацијама, органи управе, односно менаџери, имају кључну улогу када се ради о контроли, што им даје извесну количину моћи која је често већа од моћи власника, који су овлашћени да именују и разрешавају менаџере и

---

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> *Ibid.*, стр. 289.

усмеравају циљеве пословања организације. Прецизније, власници имају стратешка права, а моћ менаџера зависи од одлука власника.<sup>46</sup>

Даље, значај својинских односа за процес рада и, тиме, положај радника, можемо најближе видети кроз смењивање власника средстава за рад, односно смењивање доминације државне/друштвене над приватном својином и обрнуто, који су били у срцу различитих државних уређења кроз историју. У том смислу, степен интеграције радника у сам процес рада валоризован је у зависности од тога како се рад као јединица вреднује, односно ко убира резултате рада. У самим коренима друштвене цивилизације када се човек сматрао робом коју други може да поседује систем својинских односа је диктирао односе поводом „рада“ јер је рад био неотуђив од лица које га врши, односно сам радник је поистовећиван са својим радом те је тиме његов рад заправо била јединица његове људске вредности.<sup>47</sup> У каснијим системима доминације приватне својине, *отуђени рад – капитал* подразумевао је да један субјекат може да створи довољан вишак производа који ће условити настанак размене, односно касније робне привреде, али предуслов за то морало је бити приватно власништво над производима намењеним размени. Са друге стране, колективни својински односи, који су обухватили власништво над средствима за производњу државе или друштва, диктирали су различите положаје раднике. Ово првенствено вреди за системе када је доминирало друштвено уређење социјализма<sup>48</sup> и касније комунизма, који су, заговарајући бескласно друштво и одумирање приватне својине, учинили раднике власницима средстава за производњу током периода самоуправљања и тиме омогућили поделу „погодности“ рада према начелу - свакоме према потреби, чинећи да се радници поставе у положај такав да свакоме припада једнако, али не у зависности од цене рада, већ једнако у зависности од потреба друштва.<sup>49</sup> Наиме, систем самоуправљања подстиче свестраност у погледу сагледавања ефеката и рационализације рада, успостављајући систем „расподеле према раду“, према којем се „радним људима у свим областима друштвеног рада омогућава да суверено и у корелативним односима одговарајућих радних организација одређују своје услове рада, организацију рада, критеријуме интерне поделе тако да то није препуштено спољним факторима“.<sup>50</sup> Истичући значај друштвених својинских

<sup>46</sup> Тако, примера ради, нагласак на контроли производње у теоријама управљања производњом имплицитно укључује захтев који се поставља пред друштвену организацију. Наиме, управљачке групе морају имати моћ да донесе одлуке и бити компетентне да контролишу производне активности да би радници могли прихватити наређења и покоравати им се. Аке В. Johanson, „Neki uvjeti za smislenu participaciju radnika u upravljanju proizvodnjom“, у: *Eksperimenti u demokratizaciji radnih odnosa* (Mitja Kamušić, Veljko Rus prir.), Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1978, стр. 73.

<sup>47</sup> Андрија Гамс, *Својина*, Институт друштвених наука, Центар за филозофију и теорију, Београд, 1987, стр. 73; Вељко Кораћ, *Марксово схватање човека, историје и друштва*, Београдски издавачко-графички завод, Београд, 1982, стр. 318.

<sup>48</sup> Социјализам подразумева да је друштвена својина фундаментални продукциони однос и његов носилац представља народ – јединствени колективни произвођач. Радмила Ковачевић-Куштримовић, „Друштвена својина и остваривање права на плодове рада“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 21/1981, стр. 254-255.

<sup>49</sup> Болчић истиче да се као позитивне последице на рад током периода самоуправљања истичу: повећана мотивација за радом, подстицање иницијативности, креативности и предузимљивости у процесу производње, лакше решавање сукоба, повећана ефикасност. Такође и други аутори попут Хорвата истичу да је период самоуправљања био изузетно погодан за раст привреде и да је у том погледу супериоран у односу на раније успостављене економске системе. Силвано Болчић, *Развој и криза југословенског друштва у социолошкој перспективи*, Радионица СИЦ (Студентски издавачки центар Универзитетске конференције ССО Београда), Београд, 1983, стр. 83. Вид. и: Бранко Хорват, *Привредни систем и економска политика Југославије*, Институт економских наука, Београд, 1970, стр. 36 и даље.

<sup>50</sup> Владимир Рашковић, *Социологија рада*, шесто издање, Савремена администрација/Институт за економска истраживања, Београд, 1979, стр. 171; „Успостављањем система самоуправљања, у Југославији настаје систем који

односа наспрам приватних, Маркс (*Marx*) је истицао да присвајање на основи друштвене својине омогућава „владавину једнаке количине рада у једнаком облику која се размењује за једнаку количину рада у другом облику“, чиме се заправо ствара прилика за распоређивање по друштвеном плану у правилној сразмери рада и различитих потреба, при чему радно време служи уједно и као индивидуална удео произвођача у заједничком раду.<sup>51</sup>

### 3.3. Технологија као детерминанта рада

Технологија се често узима као један од кључних фактора у обликовању рада, који посматрано као „процедура“ решавања неког проблема или као „средство“ које претвара ресурсе којима располажемо у производе којима задовољавамо своје потребе, одређује како и на који начин ће човек приступити раду. Иако су се у прошлости друштва превасходно ослањала на социјалне аспекте рада, на уштрб технолошких, у индустријским и постиндустријским друштвима технологија је у самом центру појма ефикасности рада.<sup>52</sup> У том смислу, оправдано је рећи да је настанак и развој технологије променио животе људи, али превасходно и однос према раду, који са иновативном технологијом значајно убрзава све аспекте рада. Међутим, поводом њеног утицаја јављају се поједине контроверзе, будући да се сматра да технологија пресудно обликује организацију рада и односе у вези са њом, где се као кључан позитиван аспект истиче бољи квалитет живота. С друге стране, негативне последице односе се превасходно на отуђење и раст неједнакости у друштву, јер рад који укључује технологију није свима и на исти начин доступан.<sup>53</sup> Оно што је неупитно јесте да однос између технологије и односа у друштву никако не може бити једностран, већ је потребно посматрати га као однос корелације између технолошког и друштвеног система, при чему особености рада не могу се у целости приписати технологији, с обзиром на то да се рад, као друштвена појава, али и као процес, може развијати на различите начине.<sup>54</sup>

---

не прихвата концепцију приватне својине нити радног односа као страначког односа, с обзиром на то да ни држава ни послодавац више нису имаоци права својине над средствима рада. Друштвенорадни односи се стога уобличавају у односима на раду између самих радника који су истовремено власници радне снаге, али и власници средстава рада. У складу са таквим концептом радног односа, у процесу производње заснива се међусобни однос радника у удруженом раду, у оквиру основне организације удруженог рада. У духу институционализације самоуправних односа оформљени су судови удруженог рада Законом о судовима удруженог рада, у чију је надлежност стављено решавање спорова о стицању и престанку својства радника у удруженом раду, као и решавање спорова о другим самоуправним правима и обавезама радника“. Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, *Решавање колективних радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 114.

<sup>51</sup> У марксистичкој теорији утврђено је да је величина друштвеног потребног радног времена функција производне снаге рада односно зависно променљива од ње. Под производном снагом рада се разуме, односно њу одређују: просечна умешност радника, друштвена организација производње, обим и делотворност средстава за производњу и природни услови. Иван Максимовић, *Теоријске основе друштвене својине*, Савремена администрација, Београд, 1975, стр. 41, 53.

<sup>52</sup> Силвано Болчић, *Свет рада у трансформацији*, *op. cit.*, стр. 305-307.

<sup>53</sup> Lewis Mumford, *Urban Prospect*, Brace & World, New York, 1968, pp. 30-31.

<sup>54</sup> Doug Guthrie, „A Sociological Perspective on the Use of Technology: The Adoption of Internet Technology in U.S. Organizations“, *Sociological Perspectives*, Vol. 42, No. 4/1999, p. 587.

У времену које подразумева трансформацију када говоримо о раду и процесу производње, потребно је напоменути да су се у последњим деценијама XX века савремена друштва реконструисала од индустријских и капиталистичких (код којих је у фокусу рад), у друштва која се фокусирају на више друштвених области, при чему је централна тема повећање квалитета живота. Као резултат, нема јединственог начина производње кога бисмо могли сматрати доминантним.<sup>55</sup> У индустрији се уочавају значајне промене у обрасцима рада и производње, које су масовне и флексибилније, при чему значајну улогу игра развој технологије. Уз присуство опште плурализације учесника на тржишту рада и стварања глобалног друштва, све је више оних који се на технологију ослањају у потпуности приликом обављања рада. То иде до мере да се верује да је оправдана бојазан да ће у будућности савремена технологија (вештачка интелигенција и роботизација) заменити људске ресурсе, те ће учинити човека подаником резултата сопствених изума.<sup>56</sup>

Технологија је условила и даљу поделу рада, јер се са преласком на рад који прати тренд компјутеризације, аутоматизације и дигитализације рада, прилагођавање производње потребама специфичних клијената, професионализација рада, ширење концепта добровољног и непрофитног рада, смањење радне снаге, створила друштвена потреба да се искристалишу поједина занимања и професије врло уско оријентисаних стручњака. У контексту ових трендова, појављују се нови облици поделе рада, као што су „полузанимања“ и „рад по потреби“, који даље утичу и на шире промене у погледу различитих аспеката живота појединаца.<sup>57</sup> Требало би напоменути да наведено представља и својеврсни изазов за учеснике, јер са применом нових и напредних технологија изнова, долази до гашења одређених индустрија, што неспорно доводи до угрожене економске позиције одређеног удела радне снаге, док остатак може брже и ефикасније да профитира јер им је приступ раду кроз образовање и могућности самоучења лакше доступан.

---

<sup>55</sup> Силвано Болчић, *Свет рада у трансформацији*, *op. cit.*, стр. 306.

<sup>56</sup> Kerstin Hotte, Melline Somers, Angelos Theodorakopoulos, „Technology and jobs: A systematic literature review“, *Technological Forecasting & Social Change*, No. 194/2023, pp. 2-4; Yi Xu, Xin Ye, „Technology upgrading and labor degrading? A sociological study of three robotized factories“, *The Journal of Chinese Sociology*, Vol. 8, 2021, p. 5. За историјску перспективу вид. и: Linda Argote, Paul S Goodman, David Schkade, „The Human Side of Robotics: How Workers React to a Robot“, *Sloan Management Review*, 1983, pp. 31–41;

<sup>57</sup> Силвано Болчић, *Свет рада у трансформацији*, *op. cit.*, стр. 310.

## II ДЕО ИСТОРИЈСКИ РАЗВОЈ УРЕЂИВАЊА ЗАВИСНОГ РАДА

### 1. Положај радника у старом веку

Стари век, којим се означава временско раздобље од открића писма око 3500. године пре нове ере до пада Римског царства, 476. године, период је који нуди корене уређивања положаја радника, у околностима карактеристичним за период преиндустријских друштава.<sup>58</sup> Нека од најразвијенијих друштава, попут Месопотамије, Египта, Античке Грчке – односно Атине и Спарте, Римског царства, Сумера, усвојила су неке од постулата који су се примењивали у друштвеним односима у које ступају (добровољно или принудно) лица која раде и лица за која се ради, тада далеко од односа запослени – послодавац које ће касније уредити (модерно) радно право. У том смислу, слобода рада, која је основни постулат савременог друштва, није била присутна идеологија. С обзиром на то да је капацитет човека за производњу рада ограничен природним баријерама, људи су током историје интензивирали рад тако што су ангажовали већи број људи. Међутим, „натерати“ једну групу лица да раде за друге није био једноставан задатак.<sup>59</sup> У том смислу, основну јединицу друштва – породица, или племенске заједнице, било је релативно лако мобилисати да раде на локалном заједничком „пројекту“, међутим, мобилизација радника који нису повезани крвним или друштвеним везама сусреће се са потпуно другачијим тешкоћама. Неизоставно, задатак да се велики број неповезаних појединаца „натера“ да допринесу својим радом другоме захтева одређени степен принуде, који се обично ублажава економским и психолошким подстицајима.<sup>60</sup>

Да је рад друштвена појава која подразумева одређене радње које се чине за другог сведочи литература, у којој се наводи да су Сумери били први народ у историји који је људски рад посматрао у апстрактним терминима<sup>61</sup>. Већ око 2400. године пре нове ере, сумерска реч *á*, чија основна и оригинална значења су „рука, снага, моћ, физички напор“, означавала је „рад“, управо онако како га данас разумемо, односно као мерљив физички напор који резултује стварањем добара и услуга. Сумери су мерили рад у јединицама времена (данима), које су потребне просечном одраслом мушкарцу да заврши одређени задатак. Способност да се рад рачуна у апстрактним „радним данима“ (или „човековим данима“) била је концептуални пробој у историји рачуноводства и управљања, пошто је омогућила претварање било ког облика продуктивне људске активности у скуп бројева, чиме су отворене потпуно нове могућности управљања, нарочито у области економског планирања.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Вид. детаљно: Robert McC Adams, *Heartland of Cities: Surveys of Ancient Settlement and Land Use on the Central Floodplain of the Euphrates*, The University of Chicago Press, Chicago, 1981, p. 81 и даље.

<sup>59</sup> С. С. Lamberg-Karlovsky, „Labor, Social Formation, and the Neolithic Revolution“, in: *Labor In The Ancient World* (Piotr Steinkeller, Michael Hudson eds.), The International Scholars Conference on Ancient Near Eastern Economies, Vol. 5, Dresden, 2015, p. 59.

<sup>60</sup> Piotr Steinkeller, „Labor in the Early States: An Early Mesopotamian Perspective“, in: *Labor In The Ancient World* (Piotr Steinkeller, Michael Hudson eds.), The International Scholars Conference on Ancient Near Eastern Economies, Vol. 5, Dresden, 2015, p. 5.

<sup>61</sup> *Ibid.*, p. 1.

<sup>62</sup> *Ibid.*

Имајући у виду дијапазон култура које су се развијале у Старом веку не можемо се осврнути на положај радника на глобалном нивоу, већ радије кроз приказ неких од кључних одлика које су карактерисале положај оних који раде. Међутим, пре него што се уопште може говорити о положају радника у Старом веку, важно је нагласити да је период Старог века окарактерисао ропски рад, односно робовласништво, које је данас опозит слободном раду, који лежи у сржи радног права, те је стога врло осетљиво и незахвално уопште карактерисати положај лица која су обављала ропски рад као *раднике*, иако евидентно, ова лица јесу обављала рад у његовом генусном смислу, али не на основу слободно донете одлуке. Са друге стране, рад за другог који је уређен на начин да се једно лице добровољно ставља под власт другог како би за њега извршавало одређене услуге - услуге рада, такође је присутно у Старом веку<sup>63</sup>, те се можемо на овај период осврнути као на онај период који је „корен“ настанка и развоја рада, као друштвеног односа који ће проћи кроз период правног односа, како би се напослетку издвојио као посебан, радноправни однос уређен нормама засебне гране права – радног права.

Уколико говоримо о ропском раду као форми рада која је одлика Старог века он се посматра као „најекономичнији начин добијања рада, јер долази практично бесплатно (осим трошкова набавке роба који се посматра као ствар, оруђе и накнадних издатака за његово одржавање и контролисање), и чини рад доступним у сваком тренутку, и поред тога, ропство се само репродукује“<sup>64</sup>. Међутим, у периоду пре класичне антике (Грчка и Рим), ропство је играло само маргиналну улогу у економијама. Иако су робови документовани у Месопотамији и Египту од краја четвртог миленијума п.н.е., њихов број је био мали, и стога овај вид рада није имао велику економску важност.<sup>65</sup> У Месопотамији, робови су претежно радили као слуге и само ретко су учествовали у производном раду или су били обучени као занатлије. Велика већина њих су били дужнички робови, који су били потомци слободних грађана Месопотамије, те су као такви задржавали поједина права. Примера ради, током периода древне Месопотамије закон их је штитио од продаје у иностранство, а, по отплати дугова, могли су бити ослобођени и враћени у свој претходни статус.<sup>66</sup> Са друге стране, прави, потпуни робови, који су били потпуно лишени друштвених права (иако су имали нека економска права), обично су били странци. Већина њих су били ратни заробљеници, а, ређе, куповани су на међународним робовским тржиштима Месопотамије и Египте од најраније забележене историје.<sup>67</sup> Већина страних робова који су

<sup>63</sup> Друштвена формација која је постојала у Старом веку, у Античкој Грчкој примера ради, састојала се од комбинације „аристократске доминације са слободним радом“. У овом друштвеном уређењу, занемарује се присуство ропства па су лица која су везана за земљу – колони, означавали као „слободна“ радна снага која, иако је у теорији уживала статус слободних грађана, у стварности заправо није била слободна, јер, у случају престанка обављања рада за другог, губе земљу на којој ради као да је њихова. Jairus Banaji, *Agrarian Change in Late Antiquity: Gold, Labour and Aristocratic Dominance*. Oxford University Press, Oxford, 2001, p. 212.

<sup>64</sup> Piotr Steinkeller, „Money Lending Practices in the Ur III Period: The Issue of Economic Motivation“, in: *Debt and Economic Renewal in the Ancient Near East* (Michael Hudson, Marc Van de Mieroop eds.), Bethesda MD: CDL Press, University of Michigan, Michigan, 2002, pp. 111.

<sup>65</sup> Вид. више: Сима Аврамовић, Војислав Станимировић, *Упоредна правна традиција*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2016, стр. 65, 84-85.

<sup>66</sup> Piotr Steinkeller, „Money Lending Practices in the Ur III Period: The Issue of Economic Motivation“, *op. cit.*, pp. 111-113.

<sup>67</sup> За један од разлога за настанак и развој ропства везује се чињеница да су се све древне економије (а такође и модерне неразвијене економије трећег света) суочавале са недостатком радне снаге. Широко прихваћено мишљење је да је недостатак радне снаге, проузрокован односом величине земље у односу на популацију (ниска густина насељености), неизбежно довео до тога да су појединци приморавали друге да раде за њих, те се спекулисало да су ропство и други облици „везивања“ радника за земљу (попут кметства) неизбежно усвојени због недостатка радне снаге неопходне за

доведени биле су жене, које су државне институције стекле као део страних војних операција. Док су неке од њих биле представљене као „награде“, већина жена (названих „геме“), често заједно са својом децом, „расподељиване“ су међу домаћинствима храмова и различитим врстама државних економских институција како би обављале све врсте рада у домаћинству и на земљи.<sup>68</sup>

Ропство је била доминантна карактеристика живота и у раној Римској империји.<sup>69</sup> Финли (Finley) је развио широко прихваћену теорију да древне економије нису биле тржишне економије, већ су представљале застарели, примитивни облик организације. У тим друштвима, слободна најамна радна снага била је „спорадична, случајна, маргинална.“<sup>70</sup> Према Хопкинсу, Римска империја била је „друштво које није имало тржиште рада“, те је као резултат тога спекулисао да је „у друштву без тржишта рада, регрутовање присилом (тј. ропство) вероватно био једини начин за обезбеђивање великог броја стално зависних радника без вештина“.<sup>71</sup> Међутим, постоје и мишљења према којима је Рим имао функционишуће тржиште рада и уједињену радну снагу. Наиме, распон надница у раној Римској империји није се разликовао од оног у преиндустријској Европи. Римски „радни уговори“ садржали су савремену расподелу ризика и награда, а древни римски робови били су интегрални део радне снаге која дели многе карактеристике са радном снагом развијених (пољопривредних) друштава. Супротно Финлију, који је тврдио да је „древно ропство коегзистирало са другим облицима зависног рада, а не са слободним радом“<sup>72</sup>, Скијавоне, који је сматрао да је „ропство довело до интелектуалне стагнације [римског економског] система и затворило друге путеве,“ указао је да је ропство било широко распрострањено и да је древно римско ропство било део радне снаге у раној Римској империји, а не препрека за напредак.<sup>73</sup> Са друге стране, поред присуства робова, у раној Римској империји постојао је и део радне снаге који је обављао рад за другог за одређену накнаду, док је део био под принудом ропства. Рана Римска империја чак је имала дугорочно плаћене слободне раднике у Египту, то јест занатлије које су продавале своје производе у градовима у замену за дугорочну економску и социјалну подршку.

Такође, у литератури се истиче да рад ствара право својине. Наиме, пре него што се концепт права својине развио у римском праву (*accessio*), ово начело постојало је још у древном Египту стотинама година раније и важна је карактеристика рада у Старом веку, јер је радник као биће неодвојив у свом постојању од рада који обавља, а што је заправо омогућавало да се оствари право својине које настаје као резултат рада.<sup>74</sup> Код Грка, настала приватна својина је довела до размене између појединаца и тиме до претварања производа у робу. Ово ће касније довести до својеврсног преврата - чим произвођачи више нису непосредно сами трошили свој производ, већ су га давали

---

обрађивање земље. Peter Kolchin, *Unfree Labor: American Slavery and Russian Serfdom*, Harvard University Press, Cambridge MA, 1987, pp. 17-18.

<sup>68</sup> Piotr Steinkeller, „Labor in the Early States: An Early Mesopotamian Perspective“, *op. cit.*, pp. 7-8.

<sup>69</sup> Не само да је ропство било карактеристично за друштва Старог века, оно што је посебно узнемирујуће јесте да је мучење робова представљало и правило у Атени и Риму. Наиме, разлог за овакву развијену праксу лежи у веровању да су робови у потпуности остављени на милост својим господарима који су морали у свему да буду потчињени њиховим жељама. Сања Глигић, „Torture on Slaves as a Universal Trajectory of Roman and Greek Law“, *Ius Romanum*, бр. 2/2017, p. 341.

<sup>70</sup> Moses I. Finley, *The Ancient Economy*, University of Cambridge/ University Of California, Berkeley, p. 68.

<sup>71</sup> Keith Hopkins, *Conquerors and slaves*, Cambridge University Press, Cambridge/New York, 1978, p. 14.

<sup>72</sup> Moses I. Finley, *The Ancient Economy*, *op. cit.*, p. 68.

<sup>73</sup> Aldo Schiavone, *The End of the Past: Ancient Rome and the Modern West. (translated by Margery J. Schneider)*, Harvard University Press, Cambridge, 2000, p. 156.

<sup>74</sup> Russ Versteg, *Law in the Ancient World*, Carolina Academic Press, Durham, North Carolina, 2002, p. 146.

из руку у размену изгубили су власт над њим, и више нису знали шта је са њим, те је постојала могућност да се производ једном употреби против произвођача и ради његовог „експлоатисања и тлачења“.<sup>75</sup>

Још једна одлика рада у Римском царству јесте мобилност радне снаге, о којој сведочи изградња монументалних грађевина у граду Риму, коју су углавном изводили слободни радници (иако је забележено присуство робова и ослобођеника), који су могли лако да се „пребаце“ са једне активности на другу.<sup>76</sup> Додатно, плаћеност, као одлика рада према односу продуктивност – висина наднице, постојала је још у Старом веку, јер су слободни радници у рудницима у градовима ране Римске империје били плаћени за свој рад и могли су да мењају своје економске активности, док су радници који су обављали сложеније задатке добијали компензацију утврђену нешто другачије од оне који су примали радници који раде за „надницу“.<sup>77</sup> Ово је, како се истиче у литератури, већ први одраз разлике између рада у дужим временским интервалима од оног који се обавља краткотрајни и који се стога плаћа у зависности од продуктивности, иако експлицитни дугорочни уговори још нису били успостављени, а конкуренција која је постојала међу слободним радницима доводила је до тога да висина накнаде за рад и продуктивност рада буду у корелацији.<sup>78</sup> Интересантан је и податак из писма које је написао египатски сељак око 2000. године пре нове ере „да ће најамни радник бити плаћен у јечму“, те тако можемо плаћеност рада у натури везати још за египатске занатлије током друге половине трећег и другог миленијума пре нове ере. Током ранијег периода, ове исплате су се често називале „јесев“ (енг. *jesew*), па су се они који су плаћени у натури називали „јесев-људи“, који су могли бити надничари али и купљени робови.<sup>79</sup>

Напоследку, важно је назначити и то да је Стари век, период у којем се бележе корени „уговора о раду“, чија је претеча био уговор о најму радне снаге – *locatio conductio operarum*, који је познавало римско право.<sup>80</sup> Овај уговор био је ограничено у употреби јер је могао да се закључи, само између слободних грађана те је имао врло ограничен утицај на развитак радног односа, с обзиром на то да је рад за другог у Римској империји био резервисан за робове који са правног становишта нису били лица већ ствар, те је њихов рад условљен зависношћу од другог - старешине који је њима слободно располагао, укључујући и могућност да роба да другоме на услугу или да га изнајми. Тада, роб је био предмет другог уговора – *locatio conductio rei*, односно уговора о закупу ствари.<sup>81</sup> Рад роба се сматра као плод ствари те тако, и рад који он врши припада власнику

<sup>75</sup> Вељко Кораћ, *op. cit.*, стр. 318.

<sup>76</sup> Dominic Rathbone, *Economic Rationalism and Rural Society in Third-Century AD Egypt - The Heroninos Archive and the Appianus Estate*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991, p. 166.

<sup>77</sup> Касније, приликом утврђивања цене рада, критеријуми ће се заснивати на опасности рада и потреби друштва за њим. Ово, подразумева да што је посао који би требало обављати друштвено потребнији и опаснији, то ће његова вредност којом се цени расти. Theodore Caplow, *The sociology of work*, Univeristy of Minesota Press, Minneapolis, 1957, p. 145.

<sup>78</sup> Peter Temin, „The Labor Market of the Early Roman Empire“, *The Journal of Interdisciplinary History*, Vol. 34, No. 4/2004, p. 519.

<sup>79</sup> Morris Silver, „Economic Structures of Antiquity“, *Contributions in Economics and Economic History*, No. 159, Greenwood/Westport, Connecticut, 1995, p. 26.

<sup>80</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 43.; Вид. детаљно: Жика Бујуклић, *Римско приватно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 384.

<sup>81</sup> У римском праву су се под једним уговором подразумевала заправо три битно различита контракта: уговор о закупу ствари (*locatio conductio rei*), уговор о најму радне снаге (*locatio conductio operarum*) и уговор о делу (*locatio*



роба, у складу са правилом да плод припада власнику главне ствари.<sup>82</sup> Оно што је важно јесте да је одлика рада посредством уговора о најму (*радне снаге*) у римском праву подразумевала положај који карактеришу подређеност, плаћеност и добровољност, што је одлика и уговора о раду којим се данас заснива радноправни однос.<sup>83</sup> Иако се корен настанка и развитка уговора у раду везује за римско право, обриси су постојали и у Грчкој у којој су слободни људи, који нису били везани за земљу „давали“ другоме своје радне способности како би остварили одређену накнаду.<sup>84</sup> Важна карактеристика грчког друштва јесте да је оно укључивало значајно већи удео радника него робова. То су били полу-слободни радници, у потпуности зависни од свог послодавца. Најпознатији пример је класа хелота у Спарти, који нису били ни слободни грађани ни власништво одређеног грађанина и нису могли бити продати као робови.<sup>85</sup> Хелоти су склапали договоре у погледу рада са својим „послодавцем“, тако што би примера ради давали одређене количине свог производа власнику имања, а задржавали остатак за себе. Међутим, хелоти никада нису могли постићи праву сигурност јер њихов статус је увек био „између слободе и ропства“, нису имали никаквих права, а неретко су убијани у редовним како би се улио страх који би осигурао њихову сталну покорност владајућој класи. У одређеним периодима, као што су ратови, од хелота се захтевало да служе у војсци и, борећи се добро, могли су чак зарадити ослобођење од свог положаја и придружити се посредним друштвеним групама које су постојале испод нивоа пуноправног грађанина и укључивале појединце као што су деца родитеља мешовитог статуса (нпр. отац-грађанин, мајка-хелот).<sup>86</sup> Са друге стране, робови освајани путем рата, киднаповања или куповином, сматрали су се неопходним друштву.<sup>87</sup> Постојали су чак и аргументи филозофа попут Аристотела, који су заговарали уверење да су робови „демонстративно инфериорни, производ свог окружења и наследних карактеристика“, обзиром да су Грци веровали у своју супериорност по рођењу која им дозвољава да владају другима.<sup>88</sup>

---

*conductio operis faciendi*). Мирослав Ђорђевић, „Структура и посебне врсте *locatio conductio operis faciendi*“, *Страни правни живот*, бр. 4/2014, стр. 247.

<sup>82</sup> Андрија Гамс, *Својина*, *op. cit.*, стр. 73.

<sup>83</sup> У домаћој литератури се у погледу битних елемената уговора о најму радне снаге у римском праву могу пронаћи опречна мишљења. Према Станојевићу подређеност није битан елемент уговора о раду, док други аутори, попут Милошевића наводе супротно уз напомену да је радник своју обавезу обавља под контролом и упутствима послодавца доласком на рад. Упор.: Обрад Станојевић, *Римско право*, „Службени лист“, Београд, 1995, стр. 283; Мирослав Милошевић, *Римско право*, Правни факултет Универзитета у Београду/„Службени гласник“, Београд, 2008, стр. 381.

<sup>84</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 43.

<sup>85</sup> Moses I. Finley, *The Ancient Economy*, *op. cit.*, p. 63.

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> У посебној организацији рада – “*ergasterion*”, можемо видети судар слободног и ропског рада. Наиме, предности робовског рада за послодавца су биле двоструке: повећана продуктивност и смањени трошкови. Прва предност произилази из тога што је роб приморан да ради интензивније од слободног радника. Друга предност је последица чињенице да су услови рада за роба инфериорни (јефтинији). Међутим, у окружењу ергастериона није могуће дискриминисати слободне раднике и робове по питању третмана. Предности запошљавања робовске радне снаге могу се остварити само ако се слободни радници третирају као да су робови. Чини се вероватним да је начин рада ергастерион усвојен не толико ради остваривања економије обима, већ ради експлоатације робовске радне снаге. Morris Silver, „Slaves versus Free Hired Workers in Ancient Greece“, *Historia: Zeitschrift für Alte Geschichte*, Bd. 55, No. 3/2006, p. 259; Harris M. Edward, „Workshop, Marketplace and Household: The Nature of Technical Specialization in Classical Athens and its Influence on Economy and Society“, in: *Money, Labour and Land* (Paul Cartledge, Edward Cohen, Lin Foxhall eds.), Routledge, London, 2002, pp. 80-81.

<sup>88</sup> Вид. детаљно: Kevin M. Cherry, „Does Aristotle Believe Greeks Should Rule Barbarians?“, *History of Political Thought*, Vol. 35, No. 4/2014, pp. 632-655.; Вид. још и: Natacha Massar, „Skilled Workers in the Ancient Greek City: Public

Иако Стари век обухвата дуг временски период, кључна одлика од значаја за уређивање положаја радника и рада као друштвене појаве јесте принудни рад и ропство се схвата као пракса или систем „једноставног” поседовања робова. Ово, често подразумева да је ропство или облик власништва над људима или облик експлоатације над условима у којима се ради.<sup>89</sup> Како Гарлан наводи „радник још увек није био способан да себе прода као чисту јединицу рада, нешто што је независно од њега самог; стога је остао неодвојив у својој личности од свог рада“.<sup>90</sup> Стари вавилонски текстови из ранијег другог миленијума сматрају продавца радне снаге као онога који је „изнајмљен од самог себе“, а у нововавилонским (средина првог миленијума) и римским уговорима, унајмљени радник „ставља себе на располагање“ послодавцу који користи његову радну снагу.<sup>91</sup>

## 2. Положај радника у Средњем веку

Однос човека према раду, посебно према физичком раду, и његов значај унутар друштва, доживели су током историје дубоке промене, као што су и услови људског рада стално били подложни историјским променама и то остају и данас. Реч „рад“ била је појмовно двосмислена: у негативном смислу значила је труд, муку, патњу, невољу, док је у позитивном смислу почела да се користи тек крајем Средњег века (XIV и XV век).<sup>92</sup>

Уколико је за главну одлику положаја радника у Старом веку везивано робовласништво, у Средњем веку можемо рећи да је то био феудализам, као друштвено уређење које је дириговало положај радника. Ово раздобље подразумева да је положај радника везиван за његов сталеж, односно да је слобода рада и даље далеко од правила које се везује за „радне односе“. Феудалну привреду одликују и даље снажне црте натуралне привреде једнако на нивоу размене и на нивоу основне економске јединици.<sup>93</sup> Средњи век, који се још назива и „мрачни век“, испуњен ратовима, борбом потлаченог становништва за слободу од стега сталешког друштва, развојем градова и стварањем предуслова за настанак и развој индустријског друштва које ће обележити период у будућности, представља период који се у светлу рада сматра временом где је радник у ширем смислу ученик, шегрт свог мајстора, односно еснафа - занатског удружења које окупља лица која обављају исти посао.

Наиме, радни односи у Средњем веку подразумевају однос између радника који, за разлику од модерног схватања, подразумева шегрта, односно слугу који је члан затвореног друштва и

---

Employment, Selection Methods, and Evaluation“, in: *Skilled Labour and Professionalism in Ancient Greece and Rome* (Edmund Stewart, Edward Harris, David Lewis eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 68-93; Helle Hochscheid, „Professionalism in Archaic and Classical Sculpture in Athens: *The Price of Technē*“, in: *Skilled Labour and Professionalism in Ancient Greece and Rome* (Edmund Stewart, Edward Harris, David Lewis eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 205-229.

<sup>89</sup> Avi Boukli, Helen Yanacopoulos, Georgios Papanicolaou, „Genealogies of Slavery“, in: *The Palgrave International Handbook of Human Trafficking* (John Winterdyk, Jackie Jones eds.), Palgrave Macmillan (online), 2020, p. 208.

<sup>90</sup> Yvon Garlan, *Slavery in Ancient Greece*, (Janet Lloyd прев. са француског на енглески језик), University of Cornell Press, Ithaca, 1988, p. 93.

<sup>91</sup> Morris Silver, „Economic Structures of Antiquity“, *op. cit.*, pp. 27-28.

<sup>92</sup> Peter Michael Lipburger, „*Quoniam si quis vult operari, nec manducet ..*“ Auffassungen von der Arbeit vor allem im Mittelalter“, *Mitt(h)eilungen der Gesellschaft für Salzburger Landeskunde*, Vol. 128, 1988, p. 51.

<sup>93</sup> Слободан Антонић, *Изазови историјске социологије*, Институт за политичке студије, Београд, 1995, стр. 127.

затворене економије.<sup>94</sup> Однос радника и послодавца – мајстора постојао је у оквиру породице или еснафа, који је контролисао глава домаћинства или мајстор. Однос који настаје поводом рада између мајстора и слуге или шегрта, односно послодавца и радника, подразумевао је међусобне обавезе, те се може оправдано посматрати да је однос међусобних обавеза радника и послодавца у ширем смислу развијан у овом периоду. Тако је мајстор морао да пружи професионалну обуку шегрту и да га заштити, док је шегрт морао да се „закуне“ на послушност и лојалност мајстору, у складу са примарном сврхом еснафа - обезбеђивање одговарајуће обуке кроз формално шегртовање.<sup>95</sup> У погледу регулисања рада еснафа и односа мајстора и шегрта, јавне власти су својим активностима регулисале њихов рад.<sup>96</sup> Занатска удружења су имала монопол над производњом, а уз помоћ државе, контролисала су развијање привреде кроз наметање квалитета производа и начина на који се обавља рад.<sup>97</sup> Зависни радник који је радио за свог мајстора стицао би могућност да самостално ради као мајстор тек након завршене обуке за шегрта, односно калфу, а појединац је у складу са феудалистичким друштвеним уређењем имао вредност према сталезу којем је припадао.<sup>98</sup> Важна одлика рада у Средњем веку јесте и плаћеност, која подразумева да се рад обавља за одређену накнаду коју остварује шегрт, односно ученик. Ова накнада није увек подразумевала плаћање у новцу, већ и плаћање намирницама, или комбиновано.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Bob Hepple, *Rights at work*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2003, p. 7.

<sup>95</sup> S. R. Epstein, „Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe“, *The Journal of Economic History*, Vol. 58, No. 3/1998, p. 684.

<sup>96</sup> Bob Hepple, *Rights at work*, *op. cit.*, p. 7.

<sup>97</sup> Занатски еснаф био је формално удружење специјализованих занатлија, мајстора, чији је ауторитет био подржан политичком санкцијом. Шегрти и калфе били су под јурисдикцијом еснафа, али нису имали право чланства. Економска објашњења занатског еснафа претпостављају да је ово удружење обављало једну или више од следећих функција: деловало је као картел односно и као купац сировина и као продавац својих производа; спроводило је стандарде квалитета који су смањивали асиметрију информација, нарочито изван локалних тржишта где су производи били слабо познати; обезбеђивало је члановима међувременске трансфере прихода на веома нестабилним тржиштима, ублажавајући трговинске циклусе и уклањајући питање надокнаде из сфере партијске политике, а служило је и као преговарачка јединица; обезбеђивало је јефтин кредит на неразвијеним финансијским тржиштима са високим трошковима информација; функционисало је као политичка и административна јединица која је штитила своје чланове од експропријације од стране опортунистичких градских елита, које су у замену захтевале да еснафи прикупљају капитални порез и везује шегрте како би градовима обезбедили спремну војну силу; напослетку оно што се сматра „најштетнијом функцијом“ јесте утисак да су еснафи били организација која је тражила ренту, лобирајући за економске привилегије од државе. Gunnar Mickwitz, *Die Kartellfunktionen der Zünfte*, Arno Press, Helsinki, 1936, p. 232.

<sup>98</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 50.

<sup>99</sup> У Енглеској можемо пронаћи интересантан пример исплата комбинованих накнада за рад - зарада, где је жито било највећа компонента, стратегија коју су земљопоседници користили да контролишу тржиште рада, али уједно и стратегија која је имала користи и за раднике. Од 1270-их до 1370-их година, готовина је чинила релативно мали део укупне вредности зарада исплаћених радницима на имању. Новчане компоненте зарада биле су константно непроменљиве и једва да су се мењале током више од једног века. Међутим, трошкови живота за раднике варирали су драстично и непредвидиво из године у годину услед промене у вредности жита. Због тога је исплата у житу била виталан облик осигурања за многе средњовековне раднике, јер је појединце штитила од редовних, а често и озбиљних, промена цена на тржишту. Са друге стране, исплата у житу, односно исплата у натури у већем делу такође су чиниле раднике зависнима од господара који су их запошљавали. Jordan Claridge, Vincent Delabastita, Spike Gibbs, „Wages and Labour Relations in the Middle Ages: It’s not (all) about the money“, *Economic History Working Papers*, No. 360, London School of Economics and Political Science, 2023, p. 3. И данас у савременом праву прави се подела у погледу исплате накнаде за рад запослених у предузећу. Тако, принципи по којима се исплаћује зарада одређују систем према којем се обрачунава или процењује зарада. У оквиру тога, предмет принципа накнаде је питање да ли се запослени у предузећу

У средњовековној Енглеској, за разлику од других делова Европе, пољопривредни рад је био најзаступљенији, те се процењује да је скоро 60% целокупне радне снаге радило у овом сектору.<sup>100</sup> Радници који су радили на земљи својих властелина – фамули - били су запослени на фармама средњовековних господара, при чему се њихов рад разликовао од друге две категорије радника - дневних најамних радника и „обичајних“ радника, које су закупци „издавали“ као део своје ренте.<sup>101</sup> Кључна разлика јесте у трајању рада ових лица, јер су фамули били ангажовани на дужи временски период, најчешће за целу пољопривредну годину. Као најтрајније особље на поседима, фамули су били одговорни за низ кључних задатака, како у ратарским, тако и у сточарским активностима, као што су орање и чување стоке. Оно што можемо извући као позитиван аспект њиховог положаја јесте сигурност рада у поређењу са другим радницима, што је навело Кембела да их опише као „аристократију рада“.<sup>102</sup> У погледу њиховог правног положаја истиче се да је ова група радника била „лично неслободна до краја XIV века, што је ограничило њихову моћ преговарања у погледу услова рада у односу на њихове господаре“.<sup>103</sup> Закон о уговору о раду у Енглеској, познат и као Закон о господарима и слугама, усвојен је 1349. године, када је затворска казна уведена као казна за раднике који прекрше уговор. Од тог времена, закон су неформално спроводили новоизабрани лаици, судије мира, који су саслушавали и решавали спорове на врло неформалан начин. Казнене санкције су касније пренете и у Елизабетин закон о занатлијама из 1562. године, који је био темељ радног законодавства све до XIX века.<sup>104</sup>

У погледу регулисања положаја радника уговором, у Средњем веку у Немачкој можемо пронаћи пример закључивања уговора о верној служби, што је донекле одлика сталешког патријархалног друштва. Овим уговором се однос радника – господара стварао као дужничко – поверилачки однос који је подразумевао обавезу радника да обавља службу и обавезу господара да за извршени рад, исплати раднику одређену накнаду. Осим наведеног, важна одлика уговора о верној служби јесте међусобна верност уговорних страна, односно обавеза радника да служи свом господару, који се заузврат стара о личности радника.<sup>105</sup> Значај узајамне верности једне стране другој, у смислу радног односа, остао је у сржи радног односа као уговорног односа и вековима касније, како би се разликовао од других односа који настају поводом рада, попут односа страна које закључују уговор о делу, који се може посматрати као „наследник“ уговора о повереничкој служби. Наиме, како је Гирке (*Gierke*) истакао „основа уговора о делу“ који ће касније постати институт немачког радног права, је уговор о повереничкој служби, који се, као уговор са импликацијама личног права,

---

плаћају по одређеним временским интервалима (сатница/месечна зарада) или према учинку (акорд). Ulrich Koch, „Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG im Bereich der betrieblichen Lohngestaltung – Teil-1“, *Soziales Recht*, No. 4/2016, p. 132.

<sup>100</sup> О одликама рада вид.: Gregory Clark, „The long march of history: farm wages, population and economic growth, England 1209-1869“, Working Paper, No. 05-40, University of California, Department of Economics, Davis, CA, 2005.

<sup>101</sup> *Ibid.*, p. 4.

<sup>102</sup> Bruce M. Campbell, „Factor markets in England before the Black Death“, *Continuity and Change*, Vol. 24, No.1/2009, p. 85.

<sup>103</sup> David Farmer, „The *Famuli* in the Later Middle Ages“, in: *Progress and problems in Medieval England: Essays in honour of Edward Miller* (Richard H. Britnell, John Hatcher eds.). Cambridge University Press, Cambridge, 1996, pp. 207-236. Нав. према: Jordan Claridge, Vincent Delabastita, Spike Gibbs, „Wages and Labour Relations in the Middle Ages: It's not (all) about the money“, *op. cit.*, p. 4.

<sup>104</sup> Douglas Hay, Working Time, „Dinner Time, Serving Time - Labour and Law in Industrialization“, University of Oxford Discussion Papers in Economic and Social History, No. 164, 2018, pp. 3-4.

<sup>105</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 51.

фокусира на међусобну лојалност, а не на саму услугу.<sup>106</sup> Међутим, у модификацији уговора о повереничкој служби, у модерном правном систему, Гирке је претпоставио да у уговору о раду не учествује само лице које је дужно да изврши услугу предмет уговора, јер, елементи личног и уговорног права су utkани у уговор о услугама, због чега је реч о уговору који је више од продаје рада као „робе“.<sup>107</sup> У савременој немачкој литератури, уговор о раду је дефинисан управо као „уговор о пружању услуга који се односи на рад под управљањем другог лица у смислу Грађанског законика. Зато се радно право назива и *правом несамосталног или зависног рада*.“<sup>108</sup>

### 3. Положај радника у време индустријских револуција

Промене које су наступиле узроковане индустријским револуцијама измениле су ток у ком се друштво у целини развија. У том смислу, последице на рад, као друштвену појаву биле су импозантне утицавши на стварање потпуно нових обриси производње које ће диктирати начин живота. Напуштање превасходно личних веза у погледу рада за другог, које су биле познате у ранијем временском периоду, условиле су да се државе посвете уређивању до тада не толико распрострањеног односа међу неједнаким странама, од којих једна ради за другу, али у околностима које нису везане за припадност сталежу, породици или месту живота. У првим фазама развоја капитализма који се везује за почетак XIX века, и даље није било јасно како би требало правилно правно регулисати односе између тадашњих запослених (слуга – енгл. *servant*) и првих послодаваца (газда – енгл. *master*), и какав је то правни посао у питању. У магнуењу су остали и судови, којима је требало више од педесет година да установе да је у питању нови правни институт – радни однос, који се заснива између запосленог и послодавца, а који су потврдили тек средином XIX века, када су донете прве пресуде поводом радних спорова. Уз појам радног односа, постепено је изнедрен и нови тип уговора који ће уредити те односе – уговор о раду.<sup>109</sup>

Индустријске револуције су у духу наведеног, период у којем се отворио пут стварању и развијању радног права и института који лежи у његовој суштини - радног односа, како би се неједнакости које су одувек биле присутне ограничиле и обезбедило да рад буде синоним за активност у најширем значењу, активност којом се обезбеђује достојанствени живот.

---

<sup>106</sup> Otto von Gierke, „Die Wurzeln des Dienstvertrages“, *Festschrift für Heinrich Brunner zum fünfzigjährigen Doktorjubiläum am 8. April 1914 überreicht von der Juristenfakultät der Universität Berlin, München und Leipzig*, 1914, p. 38.

<sup>107</sup> Otto von Gierke, *Deutsches Privatrecht*, Bd. III, Ducker and Humboldt, Leipzig, 1917, p. 609.

<sup>108</sup> У оквиру уговорног права Грађанског законика специфичности зависног рада су само делимично обухваћене, а грађанско право у том погледу и даље садржи велику празнину, коју су већ приликом његовог усвајања 1896. године немачки законодавци желели да попуне законом о раду. Raimund Waltermann, *Arbeitsrecht* (19. Auflage), Franz Vahlen, München, 2018, p. 11.

<sup>109</sup> Сенад Јашаревић, „Уговор о раду - настанак, појам и карактеристике“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, стр. 7.

### 3.1. Утицај индустријских револуција на промене средстава и услова рада

Индустријске револуције биле су кључне одреднице у историји за које се везују тачке преокрета у погледу напретка процеса рада и тиме на уређивање положаја радника. Са појавом нових средстава за рад у XVIII веку (парна машина) замењени су скромни и незахтевни алати које су радници углавном употребљавали за мануфактурни, пољопривредни рад, (сточарство, повртарство, воћарство) и друге сличне послове везане углавном за обрађивање земљишта и/или рад у мањим занатским радњама реликвијима еснафа из Средњег века, где су се вештине за коришћење средстава за рад стицале праксом, непосредно од старијег учитеља, мајстора.

Са појавом фабрика у којима су машине као нова средства за рад замениле рад условљен неретко блиским односима лица, односно власника земљишта и радника, држава је почела да се „бави“ положајем оних који раде за другог, у смислу уређивања њихових права и обавеза.<sup>110</sup> Тако, услови рада у фабрикама у XVIII, а посебно у XIX веку, постали су предмет регулација у циљу заштите физичког интегритета радника, пре свега заштите великог броја деце<sup>111</sup> укључене у процес рада, као и жена.<sup>112</sup> Услови рада у првобитним околностима индустријализације подразумевали су радно време које је у просеку трајало 12 сати, ниске зараде, изостанак заштите од штетних утицаја рада, и свакако одсуство гарантованих колективних права. Стога не чуди да су се први закони у области рада на почетку индустријализације привреде водили управо циљем ограничавања дечијег рада.<sup>113</sup>

<sup>110</sup> О томе сведочи експанзија усвајања законских аката којима се уређује рад у XIX веку у водећим индустријама - Немачка (1845. године усвојила први закон о заштити радника), Француска (1841), Енглеска (1831).

<sup>111</sup> Улога дечијег рада у радној снази била је значајна током раних фаза индустријализације. Око 1850. године, деца су чинила око 7% радне снаге у Великој Британији. Међутим, како су се индустријске праксе развијале и регулативе уводиле, овај проценат је опадао. До краја XIX века, деца су представљала мањи део у односу на одраслу радну снагу, иако су и даље играла значајну улогу у различитим индустријама. Ова промена се односила како на апсолутне бројке (укупан број деце радника), тако и на релативне бројке (процент деце радника у поређењу са одраслима). Неколико чинилаца допринело је овој промени - увођење закона који су имали за циљ смањење дечијег рада, заједно са постепеним побољшањем образовних могућности довели су до промене у саставу радне снаге и смањења удела деце у радној снази. Jane Humphries, „Childhood and child labour in the British industrial revolution“, *The Economic History Review*, Vol. 66, No. 2/2013, p. 404.

<sup>112</sup> У литератури се истиче да је велики удео жене и деце у фабрикама био условљен чињеницом да није било поделе рада која би изискивала посебна знања и вештине, те су жена и деца били јефтина и лако доступна радна снага. Ово ће се временом са формирањем посебних индустрија променити па ће жене и децу временом заменити школовани и одрасли мушкарци који ће постати синоним за радну снагу. Claudia Goldin, Kenneth Sokoloff „Women, Children, and Industrialization in the Early Republic: Evidence from the Manufacturing Censuses“, *The Journal Of Economic History*, No. 4/1982, pp. 755-756. Додатно, један од разлога за улазак жена и деца на тржиште рада било је и условљено и чињеницом била је и чињеница да наднице које су остваривали одрасли мушкарци нису биле довољне за издржавање свих чланова породице. Ljubinka Kovačević, „Gender Perspective of Development of Labour Law“, in: *Gender Perspectives in Law* (Gabriele Carapezza Figlia, Ljubinka Kovačević, Eleonor Kristersson eds.), Vol. 4, Springer (eBook), 2023, p.108. Међутим, наведена схватања има и своје супарнике у литератури, јер се верује да је раздвајање задатака унутар предузећа уведено управо како би се уштедело на скупој квалификованој радној снази. Вид. Pearce Davis, *The Development of the American Glass Industry*, Harvard University Press, Cambridge/Massachusetts, 1949, p. 48.

<sup>113</sup> Закон о фабрикама из 1833. године у Енглеској имао је велики утицај на смањење процента дечијег рада, али се могу навести и други закони, нарочито закон из 1864. године који је додатно смањио учешће деце у радној снази у области Потерас, потом Закон о регулацији рудника из 1872. године у Великој Британији (процент деце млађе од 15 година у укупној радној снази пао је са 10,5% 1871. године на 6% 1881. године. Слично вреди и за домашај законодаваца у другим државама попут Закона из 1874. године у Француској који је био фокусиран на смањење дечијег рада, као и мере које је предузела Национална управа за опоравак у САД-у 1933. године. Hugh Cunningham, „The decline of child labour: labour markets and family economies in Europe and North America since 1830“, *Economic History Review*. Vol. 53, No. 3/2000, p. 416.

Временом, са еволуцијом средстава за рад, расте потреба за радницима који су способни за рад на све сложенијим машинама за рад, а у поступцима запошљавања се све више води рачуна о квалификацијама за рад у циљу остваривања менаџерских прерогатива. Тако, изуми у погледу средстава за рад условили су и, уједно, били и последица, формирања слоја образованих радника који би долазили на управљачке позиције код послодавца који су оправдано захтевали погодности које се радницима са мањим степеном вештина не дозвољавају. Са тим у вези можемо схватити и почетак развоја професионалних каријера, јер је напредак на радном месту временом постао правило, у смислу да се не очекује да ће лице цео радни век провести на истом радном месту, али и све већи број закона којима се школа уводила као обавезна, што је додатно смањило удео деце у радној снази и тиме „покупело“ цену рада. Колективна радна права која ће се развијати у XIX веку услед незадовољства радника, у директној су корелацији са лошим условима рада у првобитним периодима индустријске револуције.<sup>114</sup> Такође, еволуција средстава за рад до које ће доћи и касније у XX и XXI веку променила је курс у којем се иде у погледу услова рада, јер са порастом броја становништва и све већег броја радника који су једни другима конкуренција, обара се цена рада широм света те се поново говори о потреби за подизањем минималних зарада које су биле тема и пре неколико векова (спуштање цене рада се везује углавном за земље са слабо развијеном привредом, које, да би привукле страни капитал, обарају цене рада својих грађана и тиме „селе“ процес рада из високо развијених у слабије развијене државе света). Даље, модерне технологије и могућности рада ван просторија послодаваца, приморали су законодавце како на међународном тако и на националном нивоу да се баве уређивањем заштите на раду у сасвим новом руху – попут заштите приватности на раду, заштите личних података, заштите менталног здравља на раду, заштите од штетних утицаја савремених технологија (укључујући последице зрачења), заштите посебних категорија радника – деце, жена, особа са инвалидитетом. Такође, услови рада на савременом тржишту рада<sup>115</sup> се додатно баве питањима дискриминације, злостављања, сексуалног узнемиравања, заштите приватног живота, кроз поспешивање задовољства на раду што је свакако утицај промена у целокупном односу према процесу рада у XXI веку.

---

<sup>114</sup> У Француској, први закон којим се утицало на уређивање колективних радних права јесте Закон о (професионалним) синдикатима из 1884. године, познат и као Закон *Waldeck-Rousseau*, био је први закон у Француској који је легализовао синдикате и организовање радника. Он је омогућио радницима да се слободно удружују и организују синдикате, и представљао је кључан корак у успостављању колективних права радника у Француској. Denis Barbet „Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique“, *Genesis*, No. 3/1991, p. 5; У Немачкој, колективна борба институционализована је усвајањем Индустријског законика 1869. године. Annelie Marquardt, „Collective agreements“, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, Paris, 2006, p. 1.

<sup>115</sup> Вид. Tiziano Treu, „Transformations of Work: Challenges to National System of Labour Law and Social Security“, in: *Transformations of Work: Challenges for the Institutions and Social Actors* (Giuseppe Casale, Tiziano Treu eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019, pp. 15-16.

## 3.2. Последице индустријских револуција од значаја за уређивање положаја радника

### 3.2.1. Настанак радничких синдиката

С прелазом са занатске на индустријску производњу, од почетка XIX века дошло је до неограничене експлоатације радника, посебно жена и деце. Једини начин да се супротстави неповољном положају било је оснивање радничких удружења која су могла да преговарају са послодавцима да би обезбедила хуманије услове рада. Тако, позитивне последице које су индустријске револуције имале за раднике, одликовале су се настанком и развојем синдиката као „континуиране асоцијација радника са циљем очувања или побољшања услова њиховог радног живота“.<sup>116</sup> Као нова врста организације синдикати, су настали у Европи у другој половини XIX века. Од трговачких организација висококвалификованих радника,<sup>117</sup> синдикати су се временом развијали у свеобухватне организације брзо растућег индустријског пролетаријата, чији су чланови били радници, независно од њихових квалификација.<sup>118</sup>

За колевку синдикализма и развоја радничког покрета (организовања) који данас познајемо, сматра се Велика Британија и период индустријске револуције између 1750. и 1850. године, када је ова држава увела драстичне промене у друштвено-економској сфери, од којих су највећи ефекат имали заокрети у погледу начина производње, односно увођење фабричког система производње. Однос радника са послодавцима је тада постао индиректан и безличан, као последица напуштања рада у оквирима породице односно мањих средина у којима су се супротно, лични односи лако развијали.<sup>119</sup> Конкретно, у Енглеској је забележен први облик јасног изношења интереса радничке класе 1830-их година, познат још и као „чартистички покрет“, који је добио име по својој програмској платформи, коју је чинила Народна повеља (*People's Charter*), донета 1838. године.<sup>120</sup> Са друге стране, јачање радничке класе, која је вековима уназад била „средство“ државе и богатих да испуне своје циљеве, имајући на располагању раднике као поданике, толико сиромашне да немају избора у погледу могућности да одбију рад, није имало подршку, те је тако у Великој Британији, и касније у Француској<sup>121</sup> непосредно након буржоаске револуције законом из 1791.

---

<sup>116</sup> Sidney Webb, Beatrice Potter Webb, *The History of Trade Unionism* (Revised edition, extended to 1920), The Project Gutenberg eBook of The History of Trade Unionism., (eBook), 2021, p. 1.

<sup>117</sup> У Ирској, примера ради, први синдикати били су занатски. Они су у највећем броју доминирали током 1800-их година, да би тек пред крај XIX века синдикати покушали да организују неквалификоване раднике. Vincenzo Maccarrone, Roland Erne, „Ireland: Trade unions recovering after being tipped off balance by the Great Recession?“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023, p. 587.

<sup>118</sup> Hubert René Schillinger, *Trade Unions in Africa: Weak but feared*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2005, p. 2.

<sup>119</sup> Sanjay Upadhyaya, *Evolution of Trade Unions in India*, V.V. Giri National Labour Institute, Delhi, 2022, p. 2.

<sup>120</sup> Наведени програм, имао је велики утицај за даље ширење радничке борбе и синдикалног покрета, тако да је од средине XIX века, током наредних неколико деценија, у тада најразвијенијим индустријским земљама (Немачкој, Француској, САД-у и другим земљама), дошло до масовније легализације синдикалног организовања радника. Драган Батављевић, „Пружање услуга од стране синдиката, као организација запослених радника“, у: *Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права“* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2019, стр. 141.

<sup>121</sup> Оснивање синдиката развило се прилично касно у Француској у поређењу са другим европским земљама, што се може сагледати као последица високог степена државног интервенционизма у односе на тржишту рада. Индустријски односи били су обележени неповерењем и сукобима, а послодавци су дуго времена одбијали да признају синдикате



године забрањивано привремено и трајно удруживање радника. У Француској је тек 1884. признато право на синдикално организовање, то јесте право на професионално удруживање, као колективно вршење јавне слободе – професионалног удруживања.<sup>122</sup> Успон синдиката и њихова постепена еволуција резултат су колективног деловања различитих фактора, како би се дошло до преко потребног побољшања тадашњих друштвено-економских услова у индустријском свету.<sup>123</sup> Настојало се да се организованом акцијом изразе потребе, жеље, тежње и очекивања радника. Од 1850. године, у земљама широм света почеле су да се стварају бројне велике индустрије, у којима је био ангажован велики број радника у фабрикама, без погодног радног окружења, које је карактерисало дуго радно време, ниске зараде, несигурност у погледу трајања запослења, одсуство социјалног осигурања, ангажовање жена и деце на пословима који су штетили њиховом здрављу, неписменост радника.<sup>124</sup> Све више обесправљених радника се придруживало синдикатима, свесни да свој положај не могу самостално променити, јер послодавци имају далеко већу моћ него сваки радник појединачно. За раднике је у погледу колективног удруживања била привлачна идеја колективног преговарања, којим се редистрибуира моћ послодавца и нуди радницима да на легитиман начин утичу на услове рада.<sup>125</sup> У Немачкој, главни разлог за оснивање националних организација био је револуционарни покрет из 1848. године. Када је револуција пропала, све радничке организације су поновно биле забрањене до 1861. године, када су у појединим немачким државама основани синдикати, нпр. синдикати радника у производњи цигара, као и синдикати штампара и кројача, са идејом да се боре за бољу плаћеност рада и услове рада, као и ради пружања подршке својим члановима у случају болести, несреће, незапослености и у старости. Индустријски закон из 1869. године укинуо је све преостале забране оснивања синдиката и предвидео да је договор о зарадама и условима запослења предмет разговора између послодаваца и запослених. Године 1873. штампари су склопили први велики колективни уговор о заради у Немачкој. Закон против социјалиста из 1878. године покушао је поново забранити већину синдиката, али је само успорио развој привремено, да би 1890. године отпочео развој синдикализма у већој размери.<sup>126</sup>

У нашој земљи, значајна етапа развоја синдиката почиње 1950. године када је Народна скупштина Федеративне Народне Републике Југославије усвојила Основни закон о управљању државним и привредним предузећима и вишим производним удружењима од стране радних колектива, чији је основни циљ био да друштвеном производњом управљају непосредни произвођачи (радници

---

као партнере у преговорима, што је резултирало у све већем броју нелегално осниваних удружења радника ван фабрика, односно предузећа, као одговора синдикалног покрета на „непријатељство“ државе и послодаваца и капиталистичком поретку. Udo Rehfeldt, Catherine Vincent, „France: Fragmented trade unions, few members, but many voters and much social unrest“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023, p. 421.

<sup>122</sup> Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2013, p. 340.

<sup>123</sup> Примера ради, у Финској су први раднички синдикати основани 1880-их у индустријским центрима земље, чија је кључна карактеристика била снажна присутност интереса послодаваца. Први лидери синдиката су били управо сами послодавци, или чланови високо образованих слојева друштва. Централна идеја синдикалног организовања била је усмерена ка смањењу потенцијала за сукобе на тржишту рада, али и смањењу интереса радника према успостављању социјалне политике. Oula Silvennoinen, „Country Study Finland“, in: *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe* (Reiner Hoffmann, Marc Meinardus eds.), Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2023, p. 101.

<sup>124</sup> *Ibid.*

<sup>125</sup> Julie Beardwell, Tim Claydon, *Human Resource Management: A Contemporary Approach*, 6th edition, Ft Prentice Hall, Harlow, 2010, p. 431.

<sup>126</sup> Annelie Marquardt, *op. cit.*, p. 1.

самоуправљачи), јер су државна привредна предузећа проглашена општеном имовином, којом су, у име друштвене заједнице, управљали радни колективи. Увођењем самоуправљања формиран су раднички савети који су доносили битне одлуке о пословању, зарадама и другим економским питањима. У таквим друштвеним околностима синдикат добија улогу да мобилише радничку класу у борби за већу производњу, да се брине о заштити на раду, описмењавању и оспособљавању радника за управљање предузећима.<sup>127</sup>

Настојања радника да се кроз колективно организовање изборе за боље услове рада у различитим земљама Европе имало је неједнаке исходе, с обзиром на то да су синдикати у већини индустријализованих друштава имали водећу улогу у формирању модерних либералних демократија.<sup>128</sup> Наиме, моћ радника оличена у њиховој бројности, омогућавала им је неретко да стопирају процес рада, уколико би то имало реперкусије на профит послодаваца, али и на однос радника и послодаваца, који све више захтева интервенцију државе, која у време либералног капитализма који настаје са индустријализацијом не интервенише у односе на тржишту рада.<sup>129</sup>

У каснијој будућности, раднички синдикати су постали кључно средство за еманципацију радничке класе и оснаживање радника, као равноправног социјалног партнера, који има утицај на услове рада у поступку преговарања са организацијама послодаваца и државом, чији су циљеви значајно оснажени формирањем Међународне организације рада 1919. године када се отпочиње са посвећивањем дужне пажње регулисању услова рада на међународном плану.<sup>130</sup>

### 3.2.2. Урбанизација

---

<sup>127</sup> Давор Видаковић, „Друштвена улога синдиката у времену постсоцијалистичке транзиције“, *Архив за правне и друштвене науке*, Vol. 1, бр. 1/2019, стр. 141.

<sup>128</sup> Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele, „Trade unions in the European Union: Identifying challenges within most industrialized societies“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023, p. 37.

<sup>129</sup> На даљи развој синдиката, као удружења радника, значајно су утицале друштвено политичке промене које су се одигравале током XX века. Наиме, крај Другог светског рата и почетак отклона ка фашизму, као ауторитативном облику државног уређења, временски је обележио и крај покушаја уништења синдиката, који су се барем у континенталној Европи и Јапану борили за права синдиката, пре свега како би она била укључена у послератне законе. Међутим, раднички покрет који се „поново“ појавио у послератним условима није био исти као онај пре рата, с обзиром на то да су најмање две политичке генерације нестале у концентрационим логорима, рату или изгнанству; преживели су брзо исцрпљени, а њиховим наследницима су недостајале обуке, искуство и политичке визије како би требало водити организације радника у послератном периоду. У Источној Европи, где (са изузетком Чехословачке) синдикални покрет никада није био снажан, социјалдемократски, социјалистички, комунистички и други независни кадрови који су преживели рат нестали су у затворима и радним логорима, а синдикати су насилно распуштени и замењени репресивним државним институцијама управљања радом. У Јапану су под америчком окупацијом настала два типа синдиката: организације „патриотских“ радничких организација диктатуре под контролом менаџмента, и „прави“ синдикати. Социјална реконструкција, финансирана у великој мери од стране Сједињених Америчких Држава, одвијала се на идеолошкој основи социјалног партнерства, што је значило компромис између социјалног мира и признања радничких права, као и пристанак организованог бизниса да политички и финансијски (путем пореза) учествује у изградњи јединственог социјалног система. Dan Gallin, *Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development*, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva, 2000, pp. 3-4.

<sup>130</sup> Управо је усвајање прве Конвенције о увођењу осмочасовног радног времена од стране Међународне организације рада гледано као резултат борбе синдиката за, у то време, кључни неповољан услов рада – дуго радно време. Hermes Augusto, Costa Raquel Rego, „Country Study Portugal“, in: *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe* (Reiner Hoffmann, Marc Meinardus eds.), Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2023, p. 230.

Положај радника након формирања гушће насељених простора – градова, током процеса индустријализације довела је до усложњавања потребе за регулисањем рада у новим околностима које су на првом месту подразумевале уређење рада који се обавља од стране великог броја лица у фабрикама, као кључном месту рада. Концентрација привреде у новонасталим градовима за последицу је имала миграцију радне снаге, што је даље утицало на напуштање мануфактурних, пољопривредних и других сеоских послова од стране радника<sup>131</sup>, уз потребу да се државе додатно укључе у процес регулисања односа поводом рада, који је сада у потпуности одступио од односа лица повезаних сродством, близином места рада и живота, односно односом који је до тада настајао као потреба нужде. Ово јер осим обављања рада у месту у којем се живи или у складу са друштвеним статусом којем лице припада - додатних могућности за рад готово да није ни било.<sup>132</sup> У литератури се истиче да се током прве индустријске револуције у Енглеској, колевци индустријализације, Закон о господарима и слугама (Закон о уговору о раду из 1349. године), који је уређивао однос радника и послодавца изменио у корист капитализма, са порастом производње, јер је сада уместо да заштити радника, „послодавцима служио као средство да приморају раднике да раде више и дуже“. У том смислу, Полард (Pollard) истиче да је „капиталистички послодавац постао надзорник сваког детаља рада: без икакве промене у општем карактеру радног односа, послодавац је стекао нова овлашћења која су имала велико друштвено значење“.<sup>133</sup> Могло би се рећи да урбанизација ненасељених подручја и оснивање градова, сами по себи, нису повољно утицали на положај радника, јер са „масовним фабричким радом“ услови рада су маргинализовани услед потребе државе и послодавца за максимизацијом профита, оствариваним експлоатацијом радне снаге кроз дуго радно време, слабу и готово минималну заштиту на раду деце и жене који су обављали тешке и нездраве послове и „пре свега, ниске зараде, које неретко нису омогућавале пристојан живот.

Додатно, једна од кључних одлика која се везује за процес рада у поступку урбанизације јесте набавка потрошачких добара, која су и даље тешко доступна на једном месту, те се веровало да се само путем поделе рада и коришћењем технологије могу доносити потребни материјали са великих удаљености.<sup>134</sup> Управо у овом контексту најбоље се може разумети однос између

---

<sup>131</sup> Примера ради, у периоду између 1948. и 1991. године, у нашој земљи, удео пољопривредног становништва смањен је са 71% на 18%, а проценат радника у индустрији и занатима порастао је са 9% 1931. године на 36% 1991. године. Оно што је посебно важно јесте да је управо током процеса урбанизације и индустријализације први пут у модерној српској историји удео пољопривредног и сеоског становништва смањен, што је утицало и на смањење друштвеног притиска који је успоравао друштвене промене. Нешто касније, на преласку из XIX у XX век, услед глобализације долази и до слабења капацитета и моћи националних држава, посебно на периферији, када се многе надлежности премештају на наднационалне, регионалне и локалне нивое власти. Простор упражњен повлачењем државе попуњавају међународни актери који ће имати све већу улогу у креирању јавних политика и закона. Ово, у контексту положаја радника, има позитивне аспекте на уређење њиховог не само радноправног, већ и социјалног положаја. Вид. Данило Вуковић, *Друштвени услови стварања и примене социјалног права у Србији* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београду, 2012, стр. 4 и стр. 260.

<sup>132</sup> Yasuhiro Sato Osaka, Yves Zenou, „How Urbanization Affects Employment and Social Interactions“, Discussion Paper No. 7914, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, Bonn, 2014, pp. 2-4.

<sup>133</sup> Sidney Pollard, *op. cit.*, p. 259.

<sup>134</sup> Примера ради, индустријска револуција и убрзана урбанизација у Енглеској довеле су до драматичног скока тражње за грађевинским материјалом, те је последично прелазак на употребу угља као главног енергента за грејање и припрему хране у домаћинствима, као и превелика употреба материјала која се користила за рад фабрика након изума машина, довео до гомилања пепела у домаћинствима, који је могао да буде употребљен за производњу грађевинског материјала. Јован Протић, *Услови и препреке за делотворно остваривање индивидуалних и колективних*

урбанизације и технолошког развоја, јер ниво урбанизације зависи, барем делимично, од поделе рада и средства за рад, која су све више обухватала нове технологије, те се може констатовати да размена између различитих географских области једног друштва чини једну димензију поделе рада.<sup>135</sup> Сама чињеница размене значи да се производе различита добра, што је основни фактор диференцијације занимања, а даља подела рада наговештава се чињеницом да кретање материјала захтева развој специјализованих занимања повезаних са саобраћајем и комуникацијом. Стога, можемо рећи да је урбанизација утицала, као један од фактора на успостављање комерцијалних институција и повезаних занимања како би се олакшала размена добара.<sup>136</sup> На територији наше земље, о последицама нешто спорије урбанизације у смислу преласка на индустријски рад сведоче подаци према којима је пред крај Другог светског рата три четвртине запослених радило у пољопривреди, док је изузетно скроман број индустријских радника, услед настојања државе да по сваку цену очува српска села, и даље било везано за пољопривреду.<sup>137</sup> На глобалном нивоу, урбанизација је имала утицај и на стварање конкуренције међу радницима с обзиром на већу концентрацију радне снаге на једном месту, што је последично умањивало цену њиховог рада. Тиме је положај радника постао вулнерабилнији у оној мери у којој је популација у првом таласу урбанизације расла, да би последице биле видљиве и у XXI веку, када се у литератури бележи да је са повећаном стопом урбанизације степен сиромаштва повећан, што се доводи у везу и са све већим порастом капиталистичког друштва у целини.<sup>138</sup>

### 3.2.3. Нове технологије

Нове технологије евидентно су, као последице индустријских револуција, промениле свет рада у погледу начина на који се он обавља, као и у погледу положаја радника, остварујући максимум да

---

*права радника у области управљања отпадом* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 85. Наведено можемо посматрати и кроз призму услова живота јер са урбанизацијом стварају се и први проблеми у погледу очувања јавног здравља, те са тиме можемо повезати и потребу да се брине о здрављу и безбедности радника на раду.

<sup>135</sup> Jack P. Gibbs, Walter T. Martin, „Urbanization, Technology, and the Division of Labor: International Patterns“, *American Sociological Review*, Vol. 27, No. 5/1962, p. 668.

<sup>136</sup> Вид. William F. Ogburn, „Population, Private Ownership, Technology, and the Standard of Living“, *American Journal of Sociology*, Vol. 56, January, 1951, pp. 314-319.

<sup>137</sup> Ова категорија „хибридних“ радника била је позната под називом „полутани“. Сељаци су низом закона и традиционалним вредностима били везани за мале поседе који им нису омогућавали да своје производе изнесу на тржиште и тако прикупе средства за инвестирање у производњу, а истовремено су били везани за село, што је онемогућавало стварање слободних и мобилних радничких слојева. Мари-Жанин Чалић, *Социјална историја Србије 1815–1941* (прев. Ранка Гашић), СЛЮ, Београд, 2004, стр. 237-238; Вид. више: Данило Вуковић, *op. cit.*, стр. 262-264.

<sup>138</sup> Mingxing Chen *et al.*, „Urbanization and vulnerable employment: Empirical evidence from 163 countries in 1991–2019“, *Cities*, Vol. 135, No. 1/2023, p. 3.

су иновације срж сваког економског напретка.<sup>139</sup> Свака од четири индустријске револуције, међајући начин производње уводила је корените промене у свет рада и тиме утицала на положај радника у новонасталим околностима.

Наведена констатација вреди јер преласком са мануфактурног на индустријски вид производње<sup>140</sup> и касније на рад посредством нових технологија, попут интернета и још савременије вештачке интелигенције, рад је добио сасвим ново рухо, у поређењу са оним како се посматрало у времену пре Прве индустријске револуције, која је изнедрила (парну) машину и тиме заувек преусмерила курс света рада.<sup>141</sup> Наиме, први корак ка иновацијама - Прва индустријска револуција десила се у Британији и трајала је од отприлике 1760. до 1830. године. Темељила се на новим методама производње, заснованим на гвозђу и пари, а у њеном средишту су били први значајни напреси који су користили научно расуђивање за развој нових производа, односно модерно примењено истраживање. Ове иновације су подстакле нове облике саобраћаја, попут пароброда и железнице, као и изум механичких разбоја и других машина, који су заједно изазвали социо-економске промене, попут увођења специјализоване радне снаге и фабричког система. Специјализација радне снаге и фабрике су, заузврат, довеле до широко распрострањених миграција становништва из руралних у урбане области и до суштинских промена у начину на који су људи радили и међусобно комуницирали.<sup>142</sup> У вези са наведеним, примера ради, Велика Британија, колевка индустријализације, није дозвољавала да се радници који поседују вештине за рад на новим машинама „селе“ у друга подручја, иако ће касније, управо радници из Велике Британије имати кључну улогу у напретку индустријског рада и у другим државама<sup>143</sup>, те се може рећи да се за појаву технологија у раду везују и корени миграције радника у XVIII веку.

На „крају“ периода који се везује за Прву индустријску револуцију, Бејнс (Baines) је 1835. године изразио свој поглед на утицај фабричког система и машина на погон у преобликовању рада и индустрије, кроз врло сликовит и поетичан наратив: „гвоздени прсти, зуби и точкови, који се крећу са неисцрпном енергијом и разорном брзином, отварају, чисте, шире, чешљају, развлаче, преду, намотавају, пресавијају, облаче и ткају памук. Све се креће одједном - операције јуре једна за другом; и сви изводе своје кретање из моћног мотора, који, чврсто постављен у доњем делу зграде

---

<sup>139</sup> Tom Nicholas, „Technology, Innovation and Economic Growth in Britain Since 1870“, in: *Cambridge Economic History of Modern Britain* (Roderick Floud, Jane Humphries, Paul Johnson eds.), Cambridge University Press, United Kingdom, 2014, p. 183.

<sup>140</sup> Примера ради, распуштање еснафа, односно „пропаст“ занатских удружења од краја осамнаестог века везује се управо за појаву технологије, иако се у литератури могу наћи и мишљења аутора да је њихово укидање било мотивисано пре политичким, него индустријским разлозима. Аргументи економских историчара који се ослањају на временску подударност између пропасти еснафа и индустријског развоја указују на успостављање непосредне узрочно-последичне везе између распуштања еснафа и индустријализације, јер занатска удружења нису имала шансу да опстану пред појавом масовног рада у фабрикама која подразумева брже стварање производа али и подршку система који је усмерен на стварање већег профита. Вид.: Ulrich Pfister, „Craft Guilds and Technological Change: The Engine Loom in the European Silk Ribbon Industry in the Seventeenth and Eighteenth Centuries“, in: *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400–1800*, (S. R. Epstein, Maarten Prak eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2009, p. 172.

<sup>141</sup> Haradhan Mohajan, „The First Industrial Revolution: Creation of a New Global Human Era“, *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 5, No. 4/2019, pp. 378-380.

<sup>142</sup> Bradford L. Smith, „The Third Industrial Revolution: Policymaking for the Internet“, *Columbia Science and Technology Law Review*, No. 3/2001-2002, p. 2.

<sup>143</sup> Haradhan Mohajan, *op. cit.*, pp. 378-380.

и непрекидно напајан водом и горивом, ради током целог дана са снагом можда стотину коња. Људи, у међувремену, само присуствују овом чудесном низу механизма, снабдевају га радом и проверавају његове мање и ретке неправилности - сваки радник обавља, или боље речено надгледа, онолико посла колико су две или три стотине људи могли обавити пре шездесет година“.<sup>144</sup> Стога се истиче да су фабрике памука које су се првобитно развијале под окриљем текстилне индустрије представљале најупечатљивији пример доминације људске науке над природним силама, којим се модерни свет може похвалити.

Свет рада током Друге индустријске револуције за коју се везује период од 1875. до 1930. године, карактеришу изуми као што су електрицитет, телефон, мотор са унутрашњим сагоревањем и аутомобил, као и нови синтетички и легуре, те нове примене челика и нафте. Ови напреси су били омогућени доступношћу капитала и стварањем модерне пословне организације. Међу многим социоекономским ефектима ове револуције били су већа мобилност, растућа средња класа и почети вредновања слободног времена, односно бележе се корени отклона од прековременог рада као „опште прихватљивог“. Такође, технологије, као што су телефони и електрична енергија, убрзали су процесе производње и тиме успоставили нове диференцијације међу занимањима, поспешивши потребу за високо образованим кадром који би могао технолошке изуме да користи у процесу рада.<sup>145</sup> Период Друге индустријске револуције карактерише чувени фордизам (успостављен у аутомобилској индустрији), који се обично повезује „са неквалификованом радном снагом, за коју се веровало да би требало да научи да обавља своје радне задатке за неколико сати или дана“<sup>146</sup> и механичким иновацијама, као што је покретна трака, која је била добро прилагођена за производњу великог броја стандардизованих производа. Фордизам је такође имао важне друштвене импликације, јер је успоставио значајно преуређење односа ауторитета на радном месту и повећање менаџерске контроле над одлукама о производњи, укључујући и то колико напорно ће радници радити.<sup>147</sup> Међутим, оно најзначајније јесте да је управо током усвајања технологија рада, односно током ере „фордизма“, стални радни однос са пуним радним временом постао „стандард“, будући да су сигурности повезане с њим (стабилан приход и запослење, као и потпуни спектар радних и социјалних права) биле снажан подстицај за раднике средњих вештина да траже и задрже запослење,<sup>148</sup> што је, истовремено, предузећима обезбеђивало „домаћу“ радну снагу. Израз „стандардни“ радни однос подразумева његово успостављање на тржишту рада, као општеприхваћеног модела запошљавања, као и на очекивање да такав модел буде норма.<sup>149</sup> Осим фордизма, период XIX века обележио је и тејлоризам - као начин масовне производње у којој се испитује допринос сваког радника и разлаже „посао“ на више мањих задатака, како би се

---

<sup>144</sup> M.J. Daunton, *Progress and Poverty: An Economic and Social History of Britain 1700–1850*, Oxford Academic (online edition), Oxford, 2023, p. 173.

<sup>145</sup> Bradford L. Smith, *op. cit.*, p. 2.

<sup>146</sup> У литератури се истиче да је Форд, по којем је овај вид производње добио име, тежио смањењу квалификација својих радника, не поспешујући њихов напредак. Chris Nyland, „Taylorism and the Mutual-Gains Strategy“, *Industrial Relations*, Vol. 37, No. 4/1998, p. 522.

<sup>147</sup> Wayne Lewchuk, *Fordist Technology and Britain: The Diffusion of Labour Speed-up*, Department of Economics and Labour Studies, University Hamilton, Ontario, Research Paper, No. 340, 1989, p. 3.

<sup>148</sup> Simon Deakin, „Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law“, International Labour Office, Geneva, 2013, p. 4.

<sup>149</sup> Gerhard Bosch, „Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4/2004, p. 630.

поспешила ефикасност, успостављајући на тај начин систем научног (управљачког) менаџмента који би требало да има позитивне аспекте како за послодавце тако и за раднике.<sup>150</sup>

Иако свака особена на свој начин, имало би оправдања рећи да је Трећа индустријска револуција, са појавом Интернета створила у највећој мери свет рада који данас познајемо.<sup>151</sup> Са изумом интернета, компјутера и других бежичних уређаја за рад, створило се тржиште рада у којем рад постаје све више „лако доступан“ и на којем се дерогирају неки од основних постулата који се везују за процес рада – попут рада у просторијама послодавца, рада у фиксно одређеном интервалу или рада у којем на једном радном месту посао може „виртуелно“ обављати више лица истовремено. Ово, у контексту положаја радника, подразумева напуштање интенција законодавца да радно право усмери превасходно ка заштити физичког интегритета, с обзиром да се последице претходне две индустријске револуције условиле усвајање законских аката усмерених ка поспешивању заштите радника кроз ограничавање радних сати, подизање минималних износа накнада за рад, заштиту од повреда на раду. У времену нешто модернијег тржишта рада, положај радника се све више посматра у контексту заштите менталног здравља и обезбеђивања достојанства на раду које подразумева равнотежу између приватног и професионалног живота, могућност преквалификација, с обзиром на то да се тежи задовољству на раду, кроз прогрес који омогућава промену каријере чак и у позној животној доби, али и све већој флексибилности у погледу времена, места и начина обављања рада, који су довели и до нових професија, али и до експанзије рада „на црно“.<sup>152</sup> Ово на првом месту подразумева да се услед нових технологија које омогућавају рад на даљину преиспитују концепције радника, односно уже посматрано запослених, као и послодавца, који више није оличен у светлу масовне производње предузећа, односно фабрике, већ пре у виду имагинарног субјекта доступног често само виртуелно. Наведени аспекти били су готово незамисливи у периоду пре почетка XXI века. Такође, за период касног XX века везују се и процеси производње окарактерисани као „постфордизам“ који подразумева: напуштање масовне производње и усмеравање ка флексибилној, обимно мањој производњи одређених добара; усмеравање ка понуди вођеној потражњом а не ресурсима; успостављање односа послодавца и запослених који одурају од стандардног радног односа; све већу

---

<sup>150</sup> Овај систем успоставио је Фредерик Винслоу Тејлор (Frederick Winslow Taylor), инжењер који је заувек остао доследан у свом уверењу да управљање мора бити засновано на научним принципима и да ће користи његовог система управљања погодовати и послодавцу и раднику. Међутим, његова идеја о томе шта је потребно да би се олакшало постизање ових циљева прошла је кроз процес континуиране еволуције. Током већег дела своје каријере веровао је да је ригорозна посвећеност мерењу и научној методи кључ за ефикасно управљање. Мерење и научна метода били су алати које је примењивао на питања попут распореда постројења, побољшања машина, обрачуна трошкова и „радничког питања“. До 1901. године, његова непрестана борба са „финансијерима“, који су инсистирали да наука мора остати подређена профиту, убедила га је да је трећи фактор кључан ако се управљање треба развити као наука. Тај трећи фактор била је независност појединца, који мора тежити да буде стручњак највишег реда и професионалац којем се може веровати да доноси рационалне, непристрасне и информисане одлуке. Као последица овог уверења, Тејлор је од тада одбијао да прима накнаду за своје услуге и постао веома гласан у својој критици радничких организација и капиталиста који су били спремни да ограниче независност појединца (особе која би требало да доноси одлуке у погледу управљања - техничар) ради личне користи. Chris Nyland, *op. cit.*, p. 520.

<sup>151</sup> Bradford L. Smith, *op. cit.*, p. 4 и даље.

<sup>152</sup> О променама у сфери рада вид.: Heidi Gottfried „Insecure Employment: Diversity and Change“, in: *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems* (Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood, Richard Deeg eds.), Oxford University Press, Oxford, 2014, pp. 541-570; Max Koch, „Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism“, in: *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Palgrave Macmillan, London, 2013, pp. 29-45.

несигурност запослења условљену приватизацијом капитала, то јест успостављањем капитализма и тиме доминацијом приватне над државном својином у којој се обим права радника сужава у корист инвеститора и иностраних улагања, посебно у земљама које су претрпеле каснији процес транзиције; фрагментацију радне снаге насупрот раније познатој хомогености; отклон од раније стриктне хијерархије и тежњу ка већој одговорности радника који раде под мањим притиском контроле од стране послодавца.<sup>153</sup> Наведено у литератури се означава још и као тојотизам (*toyotism* енг.), процес производње настао у Јапану, који су касније преузела и предузећа у Европи и Сједињеним Америчким Државама, а чије су главне карактеристике систем снабдевања тзв. канбан (или „тачно на време“), којим се залихе елиминишу или значајно смањују кроз испоруку од добављача до места производње тачно у потребном тренутку и са карактеристикама специфицираним за производну линију; „тотална контрола квалитета“ производа у производном процесу, са циљем безмало потпуног избегавања грешака скоро нула грешака и најбоље употребе ресурса; укључивање радника у производни процес, коришћењем тимског рада, децентрализоване иницијативе, односно веће аутономије у доношењу одлука на радном месту, награда за тимски учинак и равну менаџерску „хијерархију“.<sup>154</sup>

Напоследку, последња и тренутно у XXI веку „активна“ јесте Четврта индустријска револуција коју карактерише дигитализација средстава за рад, роботизација рада, употреба вештачке интелигенције као све присутније компоненте и бојазан да ће новоуспостављен процес заменити људски рад.<sup>155</sup> Кључна одлика рада у оваквим околностима јесте платформски рад који подразумева рад лица којима задатке упућује апликација којом управља алгоритам – аспект вештачке интелигенције у ширем смислу, као посебан систем организације рада. Бојазан о дехуманизацији рада у XXI веку потврђена је донекле и кроз истраживања која су указала да ће положај радника на тржишту са ниским степеном развијених вештина за рад и управљање дигиталним средствима рада бити угрожен до мере да је изгледно да ће потреба за њиховим пословима потпуно изостати.<sup>156</sup> Наведено би међутим, требало разумети пре да ће обављање појединих послова бити могуће посредством вештачке интелигенције, без присуства људског фактора, него да ће послови сами по себи „изумрети“, или да ће заједничка ангажованост вештачке интелигенције и људског фактора бити изгледна у циљу интерактивне допуне у процесу рада.<sup>157</sup> Такође, у литератури се истиче и да ће прекомерна употреба технологије довести до тзв. „технолошке незапослености“.<sup>158</sup> Иако нове технологије подржане вештачком интелигенцијом обухватају понекад и готово потпуно замену човека у појединим сегментима рада са једне стране, оне са друге стране условљавају потребу да се процес рада нормативно уреди тако да узима у обзир да се он сада одвија у околностима у којима задатке упућене радницима, односно поступак контроле над радом радника, укључујући од самог почетка и поступак запошљавања не обавља

---

<sup>153</sup> Bill Dunn, *Global Restructuring and the Power of Labour*, Palgrave Macmillan, Hampshire/New York, 2004, p. 44.

<sup>154</sup> Manuel Castells, *The Rise of the Network Society*, Second edition, Wiley-Blackwell, West Sussex, 2010, p. 169.

<sup>155</sup> *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016.

<sup>156</sup> Valentina Di Pasquale *et al.*, „Smart operators: How Industry 4.0 is affecting the worker’s performance in manufacturing contexts“, *Procedia Computer Science*, Vol. 180, 2021, pp. 958-959.

<sup>157</sup> Љубинка Ковачевић, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Пословни изазови*, Vol. 2, 2024, стр. 89.

<sup>158</sup> Takashi Araki, Sylvaine Laulom, „Organization, Productivity and Well-Being at Work“, in: *Transformations of Work: Challenges for the Institutions and Social Actors* (Giuseppe Casale, Tiziano Treu eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019, p.319.



директно послодавац већ „систем“ (не)посредно контролисан од стране човека.<sup>159</sup> Кључне реперкусије на које се може указати јесте да је положај радника у Четвртој индустријској револуцији угрожен поларизовано. На једном крају налазе се потенцијално старије категорије радника, које су брз напредак модернизације средстава за рад и све активнији изуми дигитализације, затекли неспремне што их може дискриминисати услед немогућности да се прилагоде, док се на другој страни налази велики број младих на тржишту рада, који неретко запослење могу пронаћи значајно брже, чак и без претходно стеченог формалног образовања. Додатно, сам процес рада се сада обавља тако да су алати на располагању запосленима иновирани до те мере да се пословни задаци могу обављати брже него раније, али и да су послодавцима на услузи и нови системи за праћење рада, који неретко подразумевају инвазивне мере, попут снимања екрана радника, видео надзора или праћења посредством дигиталних картица које мере време проведено на ради или паузи.<sup>160</sup> Иако се временом ишло ка обезбеђивању здравијих услова рада, са напретком производње и средствима рада који рад „олакшавају“, нажалост у околностима превасходне аутоматизације, дигитализације и роботизације рада, све се више размишља о менталном здрављу радника, страху од прегоревана, као и страху да ће бити замењени. Такође, питање неоправданости поделе рада на зависан и независан рад актуализовано је у савременом радном праву услед појаве све већег броја радника који обављају рад у модалитетима далеко другачијим од вековима уређиваног радног односа, као кључног института које лежи у срцу радног права, чинећи преко неопходним да радно право „смекша“, како би оправдано заштитило шири круг лица.<sup>161</sup> Ове околности допринеле су схватању да је за разлику од претходних, Четврта индустријска револуција коренито уздрмала свет рада, да је оправдано веровати да ће трансформација рада након њеног окончавања бити промењена до мере у којој ће људски рад без технологије бити у потпуности незамислив.<sup>162</sup>

#### 4. Положај радника у предратној Србији

Србија је у XIX веку, након вишевековног ропства под Османском империјом, функционисала на феудалној друштвеној основи, са врло ниском продуктивношћу. Живот се одвијао у великим породицама и породичним задругама, које су биле везане за земљу. Све ово је довело до слабог развоја градова, у којима је средином XIX века живело свега нешто више од 10 процената становништва.<sup>163</sup> С обзиром на то да индустријска производња није ни постојала, није било ни

---

<sup>159</sup> Helga Špadina, „Legal Aspects of Artificial Intelligence In The Employment Process“, *Stanovništvo*, Vol. 61, No. 2/2023, pp. 168, 175-176.

<sup>160</sup> Више вид. Љубинка Ковачевић, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *op. cit.*, стр. 99.

<sup>161</sup> О појави нове, треће категорије радника – економски зависних samozапослених, чија је заштита нормама радног права све више предмет дебате у научној и стручној заједници вид.: Frank Hendrickx, „Regulating New Ways of Working: From the New 'Wow' to the New 'How'“, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, No. 2/2018, p. 196.

<sup>162</sup> David Mangan Elena Gramano, Miriam Kullmann, „An Unprecedented Social Solidarity Stress Test“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020, pp. 274-275.

<sup>163</sup> У поређењу са неким европским градовима тог времена, то је скоро три пута мање становништва. На пример, у Немачкој је 1871. године у градовима живело 36% становништва, у Француској, 37%, док је у Србији у тој години у

радничке класе која би могла да се бори за заштитно радно законодавство. Истовремено, слаба писменост становништва и описмењавање које је тек било у повоју, у потпуности је онемогућило постојање било каквих програмских и реформаторских идеја у правцу заштите радничких права. Зато се XIX век у Србији, за разлику од многих европских држава, не може сматрати периодом зачетка заштитног радничког законодавства, јер већ су радни односи почивали на грађанском праву и били регулисани уговором о најму.

#### 4.1. Грађански законик за Кнежевину Србију из 1844. године

Услед вишевековне турске окупације, Србија је каскала за европским државама на готово свим пољима, и у XIX век је ушла са квази-феудалним односима. Становништво је махом било неписмено, а владајућа елита још увек није била формирана. Међутим, развој трговине у Србији тридесетих година XIX века изнедрио је слој богатих трговаца којима је недовољна правна сигурност, услед одсуства грађанске кодификације, угрожавала даљу трговину и богаћење, те је вршила константан притисак да до такве кодификације и дође.<sup>164</sup> На крају, кнежевина Србија је добила грађански законик, али по узору на тадашње аустријско право, с обзиром на чињеницу да су законодавну комисију чинили Јован Хацић и Василије Лазаревић – правници који су своја знања стекли у Хабзбуршкој монархији.<sup>165</sup> Они су убедили кнеза Милоша да претходни покушаји преузимања француског грађанског законика (*Code Civil*) нису добри, јер је Француска цивилизацијски далеко напреднија земља, те, по њиховом мишљењу, француски Законик није „за Србе и Србију“, већ за „народ и просвјешченијем и политическим стањем и наравима и обичајима и склоностима различан од Србскога.“<sup>166</sup>

Грађански законик за кнежевину Србију<sup>167</sup> био је први српски правни акт европског облика и обима, који се често посматра као скраћени превод Аустријског грађанског законика и то тако што су његови поједини параграфи спајани, рашчлањивани, преправљани, односно скраћивани.<sup>168</sup> Из тог разлога представљао је значајну правну кодификацију грађанског права, која је на снази опстала пуних сто година, уз свега неколико значајнијих допуна. Интересантно Грађански законик само на једном месту помиње термин „радник“, и то у Глави IV, која се односи на застарелост)

---

градовима живело 10,24% становништва. Драгослав Јанковић, *О политичким странкама у Србији XIX века*, Просвета, Београд, 1951, стр. 144.

<sup>164</sup> До средине XIX века ово је произвело не само грађански законик, већ и два устава. Вид: Мирослав Ђорђевић, „Правни транспланти и Србијански грађански законик из 1844“, *Страни правни живот*, бр. 1/2008, стр. 68.

<sup>165</sup> *Ibid.*, р. 69.

<sup>166</sup> Слободан Јовановић, Јован Хацић (у оквиру дела „Политичке и правне расправе“, Геца Кон, Београд, 1908, стр. 73.

<sup>167</sup> Обнародован је на Благовести 25. марта 1844. године, доступно на: [https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski\\_gradjanski\\_zakonik\\_1844.pdf](https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski_gradjanski_zakonik_1844.pdf), 17.8.2024.

<sup>168</sup> Постоје и другачија схватања, према којима Српски грађански законик представља један особени „мултитрансплант“, специфичну иновативну мешавину правних традиција која би се могла сматрати претечом онога што се данас назива *mixed legal system*, али уз апсолутну превагу аустријског правног система, али никако његову реплику или клон. Вид.: Сима Аврамовић, „Српски грађански законик 1844 и правни транспланти – копија Аустријског узора или више од тога?“, у: *Српски грађански законик – 170 година*, (Милена Полојац, Зоран Марковић, Марко Ђурђевић ур.), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, стр. 43.

прописује да „тужба радника и надничара за наплату надница или уговорене плате и онога што су око посла издали, застарева за шест месеци“.<sup>169</sup>

Радни односи овим закоником нису уређивани, али зато јесте правно уобличен уговор о најму, и то у Глави XXVI, где се у члану 706 наводи да „уговор о најму постоји онда, када се ко обавезе, какву службу чинити (или послужити), или што начинити за опредељену награду у новцу“. Дакле, под уговором о најму се подразумевао, с једне стране, уговор о служби, а с друге стране, уговор о делу.<sup>170</sup> Из тог разлога, уговор о најму приказивао се као уговор о раду у ширем смислу, јер се односио на ситуације у којима једно лице обавља подређени рад за другог, али исто тако и на ситуације у којима је битан само предмет рада, те је тако „наручитељ“ очекивао од посленика готово дело.<sup>171</sup> Ипак, било би погрешно сматрати да српски Грађански законик није правио разлику између уговора о служби и уговора о делу. У том смислу, уговор о служби регулисан је само начелно, док је уговор о делу регулисан врло детаљно.<sup>172</sup> Ово је негде и логично, јер је у периоду доношења Грађанског законика, услед ниског степена привредног развоја, врло мали број радника био запослен у индустрији и занатству, док је већина радила у пољопривреди за надницу. Уговор о најму имао је све одлике облигационих уговора, те је тако по својој правној природи био уговор *intuitu personae*, именован, двострани, теретан, консенсуалан и каузалан уговор. Да се ради о именованом уговору јасно илуструје члан 718. Српског грађанског законика, према коме „уговор најма за такве послове, код којих се у призрење узима особита необична способност лица, раскида се, како би оно лице умрло.“ Наследници умрлог посленика не могу наставити се његовим радом, већ могу само да захтевају сразмерну награду „за онолико посла колико је свршено.“ Слично је и у случају смрти наручиоца (наручитеља), кад би његови наследници били у обавези да уговор одрже, посао приме, а посленика по уговору исплате.<sup>173</sup>

---

<sup>169</sup> Грађански законик за кнежевину Србију, члан 928а, доступно на: [https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski\\_gradjanski\\_zakonik\\_1844.pdf](https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski_gradjanski_zakonik_1844.pdf), 17.8.2024.

<sup>170</sup> Биљана Гавриловић, „Уговор о најму према Српском грађанском законнику“, у: *XXI век – век услуга и услужног права* (Драган Вујисић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац, 2020, стр. 16.

<sup>171</sup> Схватање према коме је уговор о раду једна врста најма одржало се у правној доктрини више од две хиљаде година, јер почива на концепцији да се ради о размени добара, односно обичној продаји рада за одређену цену. Међутим, како Радомир Живковић истиче, „чињеница да је људски рад у економској стварности роба, те да су радни односи разменски односи, се не може порећи, али само у случају да се стварност квалификује искључиво кроз економски аспект, не укључујући његову биолошку, социјалну, моралну или правну компоненту.“ Вид. више: Радомир Живковић, *Проблем правне природе уговора о раду* (докторска дисертација), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1940, стр. 159.

<sup>172</sup> Један од разлога за ово може се тражити и у чињеници да су писци Грађанског законика већ били упознати са радничким протестима широм Европе и стварањем новог радничког законодавства уз државни интервенционизам. Наиме, уговор о најму, који је почивао на римском концепту уговора *locatio – conductio*, у периоду либерализма је имао доминантну облигационоправну природу и посматран је као акт размене рада за новац. С обзиром на то да се није водило рачуна о економском и социјалном положају радника, одвојено су егзистирале радна снага и личност радника. Тек касније, средином XIX века, уочено је да радник приликом обављања рада, у исти укључује читаву своју личност и да имовински елементи нису једини елементи уговора о најму службе. Уговор о служби, као претеча модерног уговора о раду, све више је указивао на мешовиту природу, јер се у његовом бићу „укрштају последице државног интервенционизма, аутономије воље уговорних страна и власника капитала“. Боривоје Шундерић, „Уговор о раду и његова природа“, *Право и привреда*, бр. 5–8/97, стр. 950.

<sup>173</sup> Ово је значајна разлика у односу на уговор о најму ствари, где лична својства странака нису од утицаја на дејство уговора, те се тако смрћу странака уговорни однос није гасио, већ се настављао са наследницима преминуле стране.

С обзиром на то да се радило о уговору о најму, Грађански законик је прописивао да „ако посленик наручену ствар или службу уговорену на уречено време не сврши, онда наручитељ може наруцбину да не прими; и може и накнаду за штету захтевати. Али, ако „наручитељ опет, почем је наруцбину примио, неће да плати награду, може посленик од њега накнаду за штету искати.“<sup>174</sup> Треба обратити пажњу на то да српски Грађански законик не користи термин зарада или накнада, већ награда за обављени рад,<sup>175</sup> чиме јасно потенцира грађанскоправну природу овог односа. Награда се уобичајено давала након завршеног посла, а њена висина утврђивала у самом уговору, осим уколико се посао делио на више рокова, када се и накнада плаћала у деловима. Ово је и логично јер се ради о уговору о најму, као имовинскоправном уговору, те нема говора о заради која у савременом правном систему има алиментациони карактер и исплаћује се у месечним деловима.

Од доношења Српског грађанског законика, па све до почетка XX века, уговор о најму (римски *locatio conductio operarum*) је био полазна тачка и основа у решавању целокупних односа између радника и послодаваца, али не можемо говорити о томе да је постојао било какав државни интервенционизам у корист радника.

Треба увек имати на уму да Српски грађански законик није усвојен да би се заштитили радници, већ је доприносио интересима послодаваца. Претпостављамо да у то време, законодавац није могао, или није желео да предвиди оно што ће се десити, а то је касније формирање радничке класе. Ипак, постало је више него извесно да се радна права не могу штитити у оквирима грађанског права, јер потоње полази од претпоставке да су субјекти у уговорном односу једнаки, што код радног односа никако не може бити случај. Из наведених разлога, одредбе из српског Грађанског законика не могу се сматрати почелима радничког законодавства у Србији, јер нису биле довољне да на било који начин заштите физички и морални интегритет радника.

## 4.2. Уредба о еснафима

Турски еснафски режим који је постојао у Србији до почетка XIX века показао се неадекватним у задовољавању потреба тадашњег занатства и трговине. Временом су почели да се појављују и нови занати, а постојао и значајан дефицит домаћих занатлија и трговаца. Усвајање Грађанског законика није било довољно да би регулисало положај занатлија и трговаца, те је 14. августа 1847. године донета Уредба о еснафима, којом су регулисани радни односи у занатству и трговини.<sup>176</sup> Уредба о еснафима је, са становишта радних односа, значајна јер уређује, између осталог, услове рада калфи и шегрта у занатству и трговини.<sup>177</sup> Разлике у положају између шегрта и калфи

<sup>174</sup> Грађански законик, члан 710.

<sup>175</sup> Општи имовински законик за Црну Гору је накнаду за обављену службу и радњу означавао термином „плата“, или „најамнина“, а за субјекте најамног односа користио је термин „најамник“ или „радник“, односно „најмилац“ или „наручилац радње.“ Вид.: Рајка Пековић, Облигациони односи у општем имовинском законуку за књажевину Црну Гору и њихова примјена између два свјетска рата (1918-1941. године), (докторска дисертација необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 286.

<sup>176</sup> Уредба о еснафима, доступно на: <http://digital.bms.rs/ebiblioteka/pageFlip/reader/index.php?type=publications&id=5210&m=2#page/8/mode/2up>, 22. 8. 2024.

<sup>177</sup> Десет година пре ове уредбе, 1. маја 1837, кнез Милош је прописао да радно време у канцеларијама Државног совјета и „исправничества“ траје од сванућа до ручка и, после једночасовног одмора око ручка, све до мрака. Недељом и празником није се радило. Радно време у занатским и трговачким радњама трајало је исто тако од сванућа до мрака,

налазиле су се у томе што је законодавац прописао да су „шегрти вични оловци, а калфе алату.“<sup>178</sup> Другим речима, шегрт, као ученик у трговини, морао је бити писмен, док у занатству не мора. Стога је рад у занатству сматран много тежим, те су родитељи умели да прете деци да „уколико не желе да уче, биће послати на занат.“<sup>179</sup>

Уговорне стране били су мајстор и ученик. Међутим, ако је ученик био малолетан, онда је он могао постати шегрт „само са знањем отца, или ако је сироче, татора свога или онога, који је старање о њему на себе узео“.<sup>180</sup> Малолетни ученик (шегрт, калфа) није се налазио само у подређеном раду, већ се и предавао очинском старању мајстора. Шегрт, односно калфа је био дужан да мајстора поштује и слуша, не само као свог послодавца, већ као и свог оца. Зато тадашњи мајстори нису били само послодавци, већ и учитељи и васпитачи.<sup>181</sup> Поред тога, специфичност оваквог обављања рада огледала се и у томе што је малолетни ученик улазио у мајсторову породицу, па су се *pater* и *mater* породице бринули о ученику као о свом детету.<sup>182</sup>

Стога, мајстор је био дужан, пре свега, да од ученика „добар калфа изађе“, као и да га за „радна и благонаравна човека изобрази“.<sup>183</sup> Шегртов радни однос трајао је до истека „уговореног времена науке“, али је у појединим ситуацијама могао бити и раскинут. Најчешће се радило о случајевима здравствене неспособности, односно ако је ученик „какву ружну и за домаћу чељад опасну болест на себе навукао“, у случају неиспуњења уговорних обавеза, односно када ученик „краде или штету чини, или од лењости скита, односно ако се ружно и зло влада, а нити оће, нити се може да поправи и уљуди“.<sup>184</sup>

Од шегртовог радног односа нешто је био повољнији радни однос калфе, јер је он имао „калфенско писмо“ као потврду о завршеном и положеном испиту за калфу.<sup>185</sup> Калфин радни однос, по правилу, трајао је шест или 12 месеци и аутоматски се продужавао, осим у случају раскида, када је једна страна била у обавези да о својим намерама обавести другу страну у року од 14 дана пре уговореног рока.<sup>186</sup> Уопште узев, радноправни положај шегрта и калфе карактерисала је патријархалност, а разлика је била само у годинама, односно звању.

---

с тим што се није ишло на ручак, него се ручак доносио од куће. Вид. више: Драгослав Перишић, *Судска заштита права из радног односа у СФРЈ*, (докторска дисертација необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1978, стр. 17-18.

<sup>178</sup> Марко Павловић, „Радни однос у Србији у XIX и почетком XX века“, *Гласник Правног факултета у Крагујевцу*, 1991, стр. 80.

<sup>179</sup> *Ibid.*, стр. 81.

<sup>180</sup> Уредба о еснафима, параграф 6.

<sup>181</sup> Биљана Гавриловић, Правноисторијски поглед на занатско питање у модерном српском праву, у: *Садашњост и будућност услужног права*, XVIII мајско саветовање (Драган Вујисић, ур.), Институт за правне и друштвене науке Крагујевац, 2022, стр. 1042.

<sup>182</sup> Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2008, стр. 410.

<sup>183</sup> Уредба о еснафима, параграфи 12, 13 и 14.

<sup>184</sup> Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, *op. cit.*, стр. 410.

<sup>185</sup> Елза Хеш, *Занатске исправе из XVIII и XIX века*, Историјски архив Панчево, Панчево, стр. 71. Нав. према: Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, *op. cit.*, стр. 410.

<sup>186</sup> Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, *op. cit.*, стр. 410. Ово решење представљало је претечу данашњег отказног рока у случају престанка радног односа на иницијативу запосленог.

Временом, мајстори су постајали све више изложенији конкуренцији индустријске робе из увоза, те је занатство, као посебна привредна грана, постепено, али сигурно, пропало.<sup>187</sup> Притиснути беспштедном борбом за опстанак, мајстори су постављали све веће захтеве пред шегрте, појачавали њихову експлоатацију, успоравали њихово напредовање и смањивали накнаде за њихов рад. Према Павловићу, изучавање заната у Србији крајем XIX века претворило се у крајње израбљивање најамне радне снаге.<sup>188</sup>

Од занатске производње која се заснивала на порудбинама полако се прелазило на тржишну производњу, чиме Уредба о еснафима постаје сувишна и више не одговара потребама младе српске буржоазије. Коначно, Уредба о еснафима није била формално укинута, али је једним „височајшим решењем“ од 1859. прокламована слобода рада, те је тако Србија стигла тамо где су развијене земље Западне Европе биле читавих седам деценија раније.<sup>189</sup>

Први кораци ка индустријализацији земље учињени су тек у деветој деценији XIX века, те онда и није чудо што „сем варварске Турске, Србија је била једина земља у Европи где“ није имало „закона у корист радника.“<sup>190</sup>

#### 4.3. Закон о радњама (1910)

У XX век „Краљевина Србија ушла је са Уредбом о еснафима, око 100.000 најамних радника (од чега свега око 5.000 индустријских), радним временом у трајању и до 18 часова дневно, масовном употребом женске и дечје радне снаге, мизерним надницама и све то уз масовну појаву шамарања радника, као последицом „изопаченог патријархализма“ који је у то време владао.<sup>191</sup>

Постало је очигледно да је временом, а нарочито почетком XX века, Уредба о еснафима постала превазиђена и није одговарала тенденцијама индустријализације земље, која је одавно каснила, те је настала потреба за стварањем модерног радног законодавства. Нагомилавање капитала, пораст популације и стварање крупне индустрије захтевало је ставрање нове подлоге за привредне и социјалне односе. Шегрти и калфе уступају место „слободним радницима“ те тако полако нестају и патријархални односи између мајстора и помоћника, односно, послодавца и радника.

Борба за доношење радничког законодавства водила се путем деловања разних удружења, односно друштава и путем подношења неколико познатих петиција Скупштини.<sup>192</sup> Осим тога, велику улогу у борби радничке класе за доношење законодавства о раду имао је и Димитрије Туцовић, који се залагао за доношење не само радничког законодавства, већ и законодавства о социјалном осигурању.<sup>193</sup>

---

<sup>187</sup> Услед доступности индустријске робе и производа из иностранства, почеле су да се мењају и потребе домаћег становништва, које мајстори више нису могли да задовоље. Милан Радовановић, „Занатско питање“, *Архив за правне и друштвене науке*, бр. 4/1906, стр. 373.

<sup>188</sup> Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, *op. cit.*, стр. 411.

<sup>189</sup> Александар Николић, *Радно право - општи део*, Пословно-економски биро, Београд, 1992, стр. 69.

<sup>190</sup> Марко Павловић, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, *op. cit.*, стр. 411 и 413.

<sup>191</sup> *Ibid*, р. 413.

<sup>192</sup> Прву такву петицију поднела је Скупштини социјалистичка група посланика 1898. године, док су се 1901. и 1902. године радници обратили петицијом скупштини захтевајући да се измени Уредба о еснафима или донесе закон о радницима. Више у: Ратко Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966, стр. 34.

<sup>193</sup> Димитрије Туцовић, *Изабрани списи књига I*, Просвета, Београд, 1949, стр. 159.

Дискусија о Закону о радњама започела је 20. маја 1910. године, пред скоро празним посланичким клупама у Народној скупштини у Београду.<sup>194</sup> Након многобројних митинга, демонстрација, па и штрајкова, тек из петог покушаја усвојен је 1910. године Закон о радњама који је требало да регулише питање заштите и социјалног осигурања радника. Посебне заслуге за овај подухврт припадају Јаши Продановићу, који је у то време био министар народне привреде, и који је утицао на то да пети нацрт закона буде и прихваћен.<sup>195</sup>

Иако усвојени Закон о радњама није обезбеђивао српским радницима сва радна права која су њихове колеге у индустријски развијеним европским државама одавно уживале, он представља значајан корак напред у односу на претходни период. Закон о радњама је, наиме, озаконио неке врло значајне институте радног права попут: забране експлоатације дечије радне снаге испод 14 година, увођења осмочасовног радног дана за млађе од 16 година живота, забранио је рад ноћу женама и млађим од 18 година живота, утврдио десеточасовни радни дан за све раднике, признао радницима право на организовање и штрајк, итд.

Међутим, чињеница да је Закон о радњама усвојен 1910. године није значила да је он тада и ступио на снагу. Наиме, Закон о радњама је требало да ступи на снагу тек 1. јула 1911. године, да би се у међувремену извршиле неопходне припреме за његову примену. Ипак, буржоаска влада није имала намеру да овај закон спроведе у живот те је и пре ступања на снагу тражила његову измену.<sup>196</sup>

Завршетак Балканског рата, 1912. године, означио је потпуни крај примене Закона о радњама, иако је званично он и даље био на снази. Његове одредбе се нису поштовале и такво стање трајало је све до Великог рата.

Можемо констатовати да је Закон о радњама представљао само корак у „добром смеру“ ка радничком законодавству, односно коначном одвајању радног од грађанског права. Истина, Закон о радњама је регулисао нека важна радна права, али је задржао одредбе које се односе на уговор о најму као правни основ за заснивање радног односа. Из тог разлога, као и због његове врло спорадичне и недоследне примене, не можемо рећи да је усвајање Закона о радњама представљало почетак стварања радничког законодавства у Србији, већ пре да је направљен заокрет у правцу каснијег системског регулисања радних односа.

#### 4.4. Закон о заштити радника (1922)

Први светски рат је деловао, иако то може парадоксално да звучи, стимулативно на међународно уређивање рада и радних односа. Још за време рата, синдикалне организације предузимају своју

---

<sup>194</sup> Бранислав Вељановић, „Борба радника Београда за радничко законодавство пре Првог светског рата“, *Годишњак града Београда*, књига VII, Београд, 1960, стр. 310.

<sup>195</sup> У литератури се често овај закон зове Јашин закон, или *Lex Јаша Продановић*. Према: Ратко Пешић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 34. Иначе, да би Закон о радњама био усвојен учињене су одређене измене на штету радника; а) оптерећење радничких надница половином уместо трећином трошкова око осигурања; б) одузимање управе осигурања из руку радника, в) погоршање одредаба о праву на штрајк, г) сужавање заштите фабричких радника. Бранислав Вељановић, „Борба радника Београда за радничко законодавство пре Првог светског рата“, *op. cit.*, стр. 311.

<sup>196</sup> Примећено је да Закон о радњама најчешће изигравају крупни капиталисти, као и да се одредбе које се односе на женску и дечју радну снагу никако не поштују. Бранислав Вељановић, „Борба радника Београда за радничко законодавство пре Првог светског рата“, *op. cit.*, стр. 313.

активност усмерену ка остваривању циљева заштите радника после рата.<sup>197</sup> Разуме се да су економски разлози везани за развој међународног тржишта и спречавања нелојалне конкуренције били и остали један од главних разлога међународног регулисања заштите радника. Поред тога, победа Октобарске револуције значајно је утицала на стварање радничког покрета у земљама Западне Европе, те је постало јасно да се свеопшти мир не може остварити само на политичком нивоу, већ је потребно постићи и социјални мир.<sup>198</sup> Тако је основана Међународна организација рада, са задатком да регулише услове рада који ће бити мање-више једнако применљиви на све државе чланице ове организације. Поред тога, посебна пажња, по први пут на међународном нивоу, посвећена је и физичком, моралном и интелектуалном благостању радника, што до тада није био случај, јер се радни однос успостављао на основу уговора о најму рада.

Крај Првог светског рата радништво у Србији дочекало је обесправљено. Иако је на снази и даље био Закон о радњама, његове одредбе се нису примењивале, те је услед тога расло незадовољство радника. Овакве околности довеле су до тога да постепено сазри идеја о неопходности посебног уређивања радних права, те да се њихова заштита не може остварити у оквирима грађанског права. Настанком Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца, односно, уједињењем Србије са земљама независне државе Словенаца, Хрвата и Срба, настала је нова ера у регулисању радних односа. Први акт који је донет, а тиче се радних права, била је Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима из 1919. године.<sup>199</sup> Овом уредбом је по први пут уведено „осмосатно“ радно време на територији Краљевине СХС, као и четрдесетосмочасовно недељно радно време. Ова одредба примењивала се на сва индустријска, занатска, рударска, трговачка и саобраћајна предузећа, без обзира да ли су приватна, или државна.<sup>200</sup> Исто тако, Уредба је регулисала и прековремени рад, и то само у случајевима: 1) предузећа која, по природи посла, или због јавног интереса морају да раде непрекидно, 2) кад наступи непредвиђена потреба која се „не јавља периодички“ и 3) на молбу предузећа због бољег снабдевања, уз претходно одобрење инспекцијских власти.<sup>201</sup> Сама Уредба је изазвала жестоке реакције домаће буржоазије, која је сматрала да је овако утврђено радно време прекратко и стога је у самој Уредби постојао изузетак, којим је било прописано да се Уредба „неће примењивати на предузећа која не прекорачују обим кућевне привреде и у којима су уопслени само чланови породице предузетника“, што је у то време и била већина предузећа.<sup>202</sup>

Ипак, најважнији пропис тог времена, који можемо сматрати почетком стварања радничког законодавства у СХС, па касније и у Србији, је Закон о заштити радника из 1922. године.<sup>203</sup> Овај закон по први пут као свој основни предмет регулисања има заштиту радника и примењивао се на сва занатска, индустријска, трговачка, саобраћајна, рударска и њима слична предузећа на територији Краљевине СХС, у којима је запослено помоћно особље, без обзира да ли припада

<sup>197</sup> Борислав Благоев, *Радно право I*, Заједница института и завода за заштиту на раду, Београд, 1973, стр. 125.

<sup>198</sup> Боровоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 49.

<sup>199</sup> Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима, Београд, Државна штампарија Краљевства СХС, 1919.

<sup>200</sup> Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима, Београд, Државна штампарија Краљевства СХС, 1919, члан 1.

<sup>201</sup> Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима, Београд, Државна штампарија Краљевства СХС, 1919, члан 4.

<sup>202</sup> Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима, Београд, Државна штампарија Краљевства СХС, 1919, члан 2.

<sup>203</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године.



субјектима приватног права или јавним телима.<sup>204</sup> Интересантно је да текст Закона не користи термин „радник“, или „запослени“, већ термин „помоћно особље“, у које убраја „сва лица, без разлике пола, која стално или привремено раде у предузећима на ериторији Краљевине СХС, било у циљу изучавања које врсте рада или за награду.“<sup>205</sup> Из овога закључујемо да су се одредбе овог закона подједнако примењивале како на раднике, тако и на практиканте, што је врло напредно решење, које чак ни данас није присутно у српском радном законодавству.

Закон о заштити радника садржи још сијасет напредних решења, не само за време у коме је усвојен, већ и за данашње време. На пример, питање прековременог рада у индустријским и рударским предузећима уређено је тако да траје „најдуже 1 или 2 часа, али само под условом да се са тим сложи 4/5 радника једног предузећа.“<sup>206</sup>

За време рада, помоћно особље је имало право на одмор од најмање једног сата. Радно време је скраћено под утицајем Међународне организације рада, са циљем да се онемогући „израбљивање радне снаге“, као и да се „смањи неупосленост“, која је услед „опште економске кризе заузела досад незапамћене димензије.“<sup>207</sup>

Посебна пажња била је посвећена хигијенским условима рада. Власници предузећа били су дужни: да радне просторије, машине, алате и материјал одржавају тако да здравље и живот радника буду обезбеђени; да радионице буду осветљене, чисте и проветрене; да простор за рад и становање не буду „радницима препуњени“; „да се одржава ред и морал у просторијама предузећа, нарочито ако мушки и женски раде заједно“; да сировине и израђена роба не буду заражени.

Међутим, можда и најинтересантнија одредба овог Закона, која данас звучи као утопија, а пре нешто више од 100 година била је регулисана законом, је она која се односила на „дечја склоништа.“<sup>208</sup> Наиме, у свим индустријским предузећима у којима ради више од 100 радника, од којих су бар 25 са малом децом, коју ови немају коме код куће да оставе, власници предузећа су дужни да подигну „дечја склоништа у којима би се чувала деца радника.“ Даље је прописано да су „власници тих предузећа били дужни да имају подесне просторије и намештај за таква склоништа, као и адекватно обучено особље за негу и чување деце.“<sup>209</sup> За разлику од тог периода, данас, после више од 100 година, питање усклађивања професионалних и породичних обавеза, иако представља једно од централних питања радног законодавства, и даље није регулисано законом, па нам овакве одредбе делују заиста прогресивно и за данашње време.

У погледу колективних радних права, Закон о заштити радника је регулисао право удруживања радника, али и надлежности осам радничких комора које су имале статус правних лица и задатак да штите економске, социјалне и културне интересе свих радника и намештеника на територији свог деловања. Законом су биле регулисане и берзе рада, као претече Националној служби за запошљавање, које су поверене послове обављале бесплатно и непристрасно и представљале помоћне органе Министарства социјалне политике, које је вршило контролу над њиховим радом.

---

<sup>204</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године, члан 1.

<sup>205</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године, члан 3. Из домена примене овог Закона изузети са лица којима се поверавају послови више врсте (пословође, књиговође, благајници, инжењери), док одлуку о томе да ли се неко лице сматра помоћним радником, у смислу овог Закона, доноси Министарство социјалне политике.

<sup>206</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године, члан 6.

<sup>207</sup> Ivo Politeo, *Radno pravo*, Типографија, Zagreb, 1934, стр. 37.

<sup>208</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године, члан 26.

<sup>209</sup> Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године, члан 27.

Све наведено говори у прилог тврдње да је Закон о заштити радника био изузетно напредан правни текст, који је у појединим одредбама далеко превазилазио време у којем је донет. И поред тога што су његове одредбе често изиграване у пракси,<sup>210</sup> односно наилазиле „на велики отпор и непоштовање од стране послодаваца и самих државних органа“,<sup>211</sup> можемо рећи да са овим законом коначно почиње развој заштитног радног законодавства у Србији.

## 5. Положај радника у југословенском радном праву

Југославија је одмах по свом стварању реципирала радничко законодавство које је у претходном периоду било врло напредно. Та рецепција била је извршена у време највећег гоњења радничких странака, те тако захтеви за уређивањем радних права нису долазили од радничких организација, као легитимних представника радника, већ од државног врха. Зато можемо рећи да, за разлику од претходног периода, када су раднички покрети извојевали промену радног законодавства, свакако помогнути и међународним приликама у свету, југословенско радно право се развијало на крилима државне бирократије и демагошког става владајуће партије.<sup>212</sup>

У развоју југословенског радног права можемо разликовати неколико периода и то: 1) период ослобађања државе након Другог светског рата, 2) период административног тржишног социјализма (1950-1962), 3) период социјалистичке тржишне привреде (1963-1973), 4) период договорне економије (1973-1988) и 5) период распада југословенске државе (1988-2001).

### 5.1. Период ослобађања државе након Другог светског рата (1944-1950)

Прва фаза развоја југословенског радног права започела је ослобођењем државе. Овај период обележио је утицај државне социјалистичке својине на средствима за производњу и централистичког управљања привредом на уређивање радних односа. Наведено се одразило и на фрагментарно уређивање радног односа, који је засниван између радника и државе, односно државног предузећа или органа, као послодавца, с тим што су постојали и посебни режими радних односа за запослене у установама јавних служби и државним органима, као и за раднике који раде за субјекте приватног права.<sup>213</sup>

Први прописи у социјалистичкој Југославији који су били у непосредној вези да радним односима донети су пре коначног ослобођења земље. Било је неопходно да нови органи власти и у тим

<sup>210</sup> Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva (Radni odnosi I)*, Narodne novine, Zagreb, 1969, стр. 135.

<sup>211</sup> Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1978, стр. 90.

<sup>212</sup> Милан Бартош, *Потреба кодификације радног права*, Сепарат из Споменнице осмог конгреса правника Краљевине Југославије у Новом Саду, Београд, 1937, стр. 10.

<sup>213</sup> Андреј Фримерман, Александар Николић, *Самоуправни радни односи*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1980, стр. 66-67. Нав. према: Љубинка Ковачевић, Тијана Угарковић, „Радно право у социјалистичкој Југославији“, *Социјалистичко право у Југославији 1945-1990* (Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран Мирковић прир.) Трећи том, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2024, стр. 1309.

ратним условима организују извршавање својих функција, а то је било могуће једино са расположивим бројем државних чиновника који нису били ангажовани у ратним операцијама. Тако је већ 31. октобра 1944. године донета Одлука о стављању на располагање свих државних чиновника и службеника.<sup>214</sup> На основу исте одлуке, сви државни чиновници и службеници, који су били у служби до дана ослобођења, а који нису мобилисани, били су дужни да се јаве на дужност, односно да продуже рад у дотадашњој служби до дана добијања решења.

Такође, да би се одало јавно признање радницима и намештеницима за њихове напоре у обнови земље и јачању привреде, донет је Закон о увођењу „ордена реда“,<sup>215</sup> према коме орден реда је додељиван појединцима, групама радника и предузећима, као државно признање за показни радни хероизам, за научне и техничке проналаске, као и за нарочито показане личне и групне успехе у стваралачком раду на обнови државе. У том периоду, скован је и термин „радник-ударник“ који је представљао посебно почасно звање које је управа предузећа додељивала радницима и намештеницима, као признање за њихово залагање у обнови и привредној изградњи земље.<sup>216</sup> Ударници су имали право на допунско снабдевање у животним намирницама, одећи, обући, огреву и другим животним потребама, а, на основу ударничке карте, и право на прекоредну куповину железничких, паробродских и аутобуских карата, позоришних, биоскопских и сличних улазница, прекоредни преглед и смештај у болницама и другим здравственим установама.

За боље разумевање напора који су у то време улагани за развој привреде у оквиру првог петогодишњег плана, занимљив је за анализу Закон о почасним звањима трудбеника,<sup>217</sup> којим су уведена почасна звања: ударник, првак социјалистичког рада, истакнути првак социјалистичког рада, јунак социјалистичког рада народне републике и јунак социјалистичког рада ФНРЈ. Почасна звања додељивана су као знак народног признања трудбеницима који су се својим залагањем у раду и другим заслугама у области привредне изградње особито истакли, дали пример другим трудбеницима и допринели развоју и напретку народне привреде. Поједина почасна звања могли су да добију и трудбеници који су се у области државне, друштвене и културне изградње нарочито истицали својим залагањем у раду и заслугама за народ. Трудбеницима који су добијали почасна звања додељивани су и ордени рада, а добијали су значке и посебне дипломе, као и награде и повластице.

У овом периоду, услед потребе за обновом земље, плате су уређиване уредбама, као актом извршне власти.<sup>218</sup> Поред тога, усвојени су и други закони који су на посредан начин имали везе са радним односима. На пример, Закон о решавању радних спорова<sup>219</sup> (које су решавали новоосновани радни судови), Уредба о плаћеном годишњем одмору радника намештеника и службеника<sup>220</sup> (којом је први пут утврђено право на годишњи одмор у трајању од 14 до 30 дана) и Уредба о одсуству жена

---

<sup>214</sup> Та одлука је објављена у броју 1 „Службеног листа“ који је изашао тек 1. фебруара 1945. Наиме, Национални комитет ослобођења Југославије, донео је 19. децембра 1944. године одлуку о издавању „Службеног листа Демократске Федеративне Југославије.“

<sup>215</sup> Одлука о стављању на располагање свих државних чиновника и службеника, „Службени лист“, бр. 28/45.

<sup>216</sup> Правилник о начину и условима за проглашавање ударника у предузећима и установама, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 33/46.

<sup>217</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр. 106/46.

<sup>218</sup> Уредба о регулисању надница и плата радника и намештеника у државно-привредним и приватним предузећима, приватним установама и организацијама и Уредба о регулисању припадности државних службеника грађанског реда и осталих јавних службеника савезних министарстава и установа. Обе уредбе су објављене у „Службеном листу“ бр. 24/25.

<sup>219</sup> Закон о решавању радних спорова, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.

<sup>220</sup> Уредба о плаћеном годишњем одмору радника намештеника и службеника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.

пре и после порођаја (жена је имала право на одсуство с рада шест недеља пре и шест недеља после порођаја).<sup>221</sup>

Усвојен је и први устав (Устав Федеративне Народне Републике Југославије од 31. јануара 1946),<sup>222</sup> којим је држава заштитила лица у најамном радном односу, нарочито обезбеђењем права удруживања, ограничавањем радног времена, обезбеђењем права на плаћени годишњи одмор, контролом радних услова, бригом о стамбеним приликама и социјалним осигурањем, док су малолетна лица у радном односу уживала нарочиту заштиту државе. Жене су постале равноправне са мушкарцима („за једнак рад имају право на једнаку плату као и мушкарци“), а имале су право и на посебну заштиту у радном односу. Овај устав је карактеристичан по томе што је увео и дужност рада, прописавши да је „сваки грађанин дужан да ради по својим способностима: ко не даје заједници не може од ње ни примати.“<sup>223</sup>

Уставна прокламација *дужности рада* није, међутим, подразумевала непостојање добровољности, као битног обележја радног односа, већ је представљала одблесак старе социјалистичке идеје о једнакој обавези свих радноспособних чланова друштва да раде, односно одблесак моралног начела о узајамности давања и присвајања у друштвеним оквирима.<sup>224</sup> Такође, у литератури се као разлог за потврђивање дужности рада наводи и потреба да се у држави чија је привреда, услед ратних збивања, била девестирана, сваки способан грађанин ангажује на изградњи привреде и развоју државе, посебно имајући у виду да је у ратним страхотама велики број радноспособних лица изгубио живот или способност за рад, те је био посебан изазов да се пронађу нови радници и укључе у привреду, нарочито након усвајања првог петогодишњег плана развитка народне привреде.<sup>225</sup>

Исто тако, треба нагласити да су Одлуком Председништва АВНОЈ-а о неважности ранијих правних прописа (1945), односно Уставом ФНРЈ (1946) и Законом о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације (1946)<sup>226</sup> – срушени основи радног права старе Југославије и правни поредак окупатора. Упркос томе, за уређивање радних односа коришћена су и извесна радноправна правила предратне Југославије, која нису замењена новим правним прописима, а нису била у супротности с начелима и тековинама новог (државног и друштвеног) поретка.<sup>227</sup>

Радно законодавство у овом периоду било је фрагментирано, те је донето свега неколико законских, али највише подзаконских прописа. Од закона, у овом периоду значајни су: Закон о ученицима у привреди;<sup>228</sup> Закон о укидању радничких комора, Средишне управе за посредовање

<sup>221</sup> Уредба о одсуству жена пре и после порођаја, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.

<sup>222</sup> Устав ФНРЈ, „Службени листу ФНРЈ“, бр. 10/46.

<sup>223</sup> Устав ФНРЈ, „Службени листу ФНРЈ“, бр. 10/46, члан 32.

<sup>224</sup> Андреј Фримерман, Александар Николић, *op. cit.*, стр. 88.

<sup>225</sup> *Ibid.*, р. 288.

<sup>226</sup> Закон о о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 86/1946, 105/1946 и 96/1947.

<sup>227</sup> То, пре свега, вреди за одређене одредбе Закона о радњама (1931), Закона о заштити радника (1922) и Закона о инспекцији рада (1921), које нису биле у супротности с новим системом. Више у: Nikola Tintić, „О nekim osnovnim obilježjima u razvoju radnog prava“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 2/1951, стр. 403.

<sup>228</sup> Закон о ученицима у привреди, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 28/46. Овим законом је радно време ученика утврђено на осам часова дневно, односно 48 часова недељно, а у радно време урачунавано је и време проведено у стручној

рада и јавне берзе рада;<sup>229</sup> Закон о радничким повереницима;<sup>230</sup> Закон о државним службеницима;<sup>231</sup> Закон о социјалном осигурању радника, намештеника и службеника.<sup>232</sup> Доношење подзаконских аката у овом периоду може се правдати убрзаном динамиком социјалистичке изградње, те је било много једноставније и ефикасније доносити уредбе неког закона. Оно што је био проблем за кансије фазе у развоју радног законодавства јесте јачање државног бирократског апарата, а нарочито државне управе која „делује све више као самостална економска и политичка снага, у симбиози са партијским апаратом углавном“.<sup>233</sup>

Развлашћивање бирократије започело је увођењем радничких савета у предузећа, чиме су прозводјачи стекли одређена права према средствима за прозводњу и према производима свог рада, а то је сматрано кључним за раскид с најамном коцепцијом радног односа. Раднички савети су, наиме, Упутством Привредног савета уведени у предузећа крајем 1949. године, као саветодавни органи.<sup>234</sup> Радницима, у почетку, није била дата власт, у смислу одлучивања, него су им омогућени увид и утицај на проблеме управљања предузећем, али тако да образовањем радничких савета није умањен значај директора у предузећу.<sup>235</sup>

## 5.2. Период административног тржишног социјализма (1950-1962)

Основни закон о управљању државним привредним предузећима и вишим привредним удружењима од стране радних колектива донет је 1950. године.<sup>236</sup> Тим актом непосредни прозводјачи су стекли право да управљају привредним предузећима и да располажу резултатима

---

школи или на курсу, као и време утрошено за чишћење радних просторија и постројења; прековремени рад ученика испод 16 година био је забрањен; ученик је могао да буде само лице које је навршило 14 година.

<sup>229</sup> Закон о укидању радничких комора „Службени лист ФНРЈ“, бр. 33/46. Овим законом је овлашћен Главни одбор Јединствених синдиката радника и намештеника Југославије да организује службу посредовања рада и да ту службу обавља преко својих установа.

<sup>230</sup> Закон о радничким повереницима „Службени лист ФНРЈ“, бр. 58/46. Овим законом је предвиђено да се раднички повереници бирају у свим приватним, задружним и државним предузећима и установама, државним надлештвима и у приватним, задружним и јавним организацијама у којима је запослено најмање пет радника, намештеника или службеника.

<sup>231</sup> Закон о државним службеницима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 62/46. Овим законом су регулисани: заснивање службеничког односа, дужност и права службеника, кретање у служби, одговорност службеника и престанак службеничког односа; сваком држављанину ФНРЈ била су подједнако доступна, под законским условима, сва службеничка звања у државној служби; ступање у државну службу било је добровољно; прописано је да „за сваког службеника рад у државној служби није само дужност него и част.“

<sup>232</sup> Закон о социјалном осигурању радника, намештеника и службеника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 65/46. Овим законом уведено је осигурање за случај болести, трудноће, несреће на раду, изнемоглости, старости и смрти.

<sup>233</sup> Јован Ђорђевић, *Уставно право*, Савремена администрација, Београд, 1982, стр. 105. Нав. према: Љубинка Ковачевић, Тијана Угарковић, *op. cit.*, стр. 1312-1313.

<sup>234</sup> Правни основ за то било је Упутство Привредног савета Владе ФНРЈ и Централног одбора Савеза синдиката Југославије о оснивању и раду радничких савета државних привредних предузећа, од 23. децембра 1949. године, које је било издато са циљем остварења Уставног начела о непосредном учешћу радника у управљању привредом и вршењу привредне контроле. Више у: Владимир Јовановић, „Питање правне личности радних колектива“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 4/1961, стр. 516-517.

<sup>235</sup> Љубинка Ковачевић, Тијана Угарковић, *op. cit.*, стр. 1313.

<sup>236</sup> Основни закон о управљању државним привредним предузећима и вишим привредним удружењима од стране радних колектива, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 43/50.

свога рада. Ове значајне промене у управљању привредним предузећима нису биле препознате Уставом ФНРЈ од 1946, те је због тога је донет Уставни закон од 1953. године.<sup>237</sup> Уставним законом је потврђено да сва власт припада радном народу, односно радничкој класи, као делу народа који има исто класно обележје и који врши власт, између осталог, и посредством својих представника у радничким саветима и другим самоуправним органима, као и у државном парламенту и представничким телима територијалних јединица.<sup>238</sup> Као нове основе друштвеног и политичког система предвиђени су друштвена својина на средствима за производњу и самоуправљање произвођача у привреди, односно самоуправљање радног народа у општинама, градовима, срезovima и у области просвете, културе и социјалних служби.

За тај период уређивања радних односа карактеристично је следеће: (1) уређивање радних односа било је у искључивој надлежности савезне државе; (2) радни односи нису били регулисани јединственим законским прописом, већ великим бројем правних прописа, а нарочито великим бројем подзаконских аката; (3) радни односи запослених у привредним предузећима и радни односи (службенички односи) државних службеника различито су регулисани посебним правним прописима тако да су представљали два одвојена правна режима.<sup>239</sup>

После уставних промена од 1953. године, приступило се кодификацији радног законодавства. Тако је крајем 1957. године донет Закон о радним односима<sup>240</sup>, а истовремено и Закон о јавним службеницима.<sup>241</sup>

Закон о радним односима је усвојен као последица убрзаног друштвеног развоја који је превазишао многе правне прописе донете у претходном периоду. Овај закон представља прву кодификацију домаћег радног законодавства, али због уређења тадашње државе, донети су и републички, односно покрајински прописи о радним односима.

Први део Закона о радним односима (основна начела, основна права из радног односа и др.) важио је за службенике, као и за сва друга лица у радном односу, те се сматра да је овим законом учињен први корак у јединственом уређивању радних односа свих запослених.<sup>242</sup> Тиме што су службеници постали чланови радног колектива као и радници и престали да имају својство државних службеника, радни однос у привредним организацијама постаје јединствен, што има за последицу и јединствен правни основ ступања на рад.<sup>243</sup> На основу Закона о радним односима, привредне организације добиле су право да самостално одлучују о пријему радника у радни однос, као и о отказивању радног односа.

Радници су самоуправним општим актима уређивали права и дужности које произлазе из заједничког рада на друштвеним средствима. Обим овлашћења за аутономно уређивање радних односа је, притом, знатно проширен у поређењу с ранијим периодом и подразумевао је обавезу доношења правилника о расподели личних доходака (пређашњи тарифни правилник) и

---

<sup>237</sup> Уставни закон о основним друштвеног и политичког уређења ФНРЈ и савезним органима власти, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/53.

<sup>238</sup> Ратко Марковић, *Уставно право*, 23. издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2017, стр. 136-137.

<sup>239</sup> Андреј Фримерман, Александар Николић, *op. cit.*, стр. 167 и 168. Нав. према: Љубинка Ковачевић, Тијана Угарковић, *op. cit.*, стр. 1313.

<sup>240</sup> Закон о радним односима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/57.

<sup>241</sup> Закон о јавним службеницима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/57.

<sup>242</sup> Влајко Брајић, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1987, стр. 49.

<sup>243</sup> Теофило Поповић, „Правни основ ступања на рад“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 4/1965, стр. 173.

правилника о хигијенско-техничкој заштити на раду, као и могућност доношења правилника о радним односима, којим је раднички савет могао уређивати питања заснивања радног односа, распоређивања радника, радног времена, одмора и одсустава, дисциплинске и материјалне одговорности, посебне заштите осетљивих група радника, престанка радног односа, те права на правно средство.<sup>244</sup>

Након усвајања Закона о радним односима, привредне организације почињу самостално да доносе своје правилнике о радним односима и да „самостално“ уређују радне односе и питања поводом рада. Истовремено, у овом периоду усвојени су и Закон о инспекцији рада<sup>245</sup>, као и Закон о служби за запошљавање радника.<sup>246</sup>

### 5.3. Период социјалистичке тржишне привреде (1963-1973)

Године 1963. донет је нови устав на основу кога се држава зове Социјалистичка Федеративна Република Југославија (СФРЈ) и према којем је држава заснована на „власти радног народа и самоуправљању.“<sup>247</sup> Уставом је прокламовано да основу друштвено-економског уређења Југославије, поред осталог, чини слободни удружени рад средствима за производњу у друштвеној својини. Радник, као члан радне заједнице, односно радне организације, добија право да статутом и другим општим актима заједно са осталим члановима радне заједнице уређује међусобна права, обавезе и одговорности. Самоуправна права су знатно проширена, а самоуправљање потврђено као право и дужност радних људи у радној организацији. На тим основама донет је Основни закон о радним односима.<sup>248</sup> Овај закон је уређивао претежно начела радних односа, те се због тога највећим делом није непосредно примењивао, већ је било потребно да чланови радних заједница у радним организацијама својим општим актима уреде своје радне односе, у складу да уставом и законом.<sup>249</sup> Иначе, овај закон је у основи важио за све раднике, како за оне у радним организацијама, тако и за оне који су радили у другим организацијама, државним органима и удружењима (ако законом није другачије одређено). Закон је садржао и низ нових концепција, укључујући и главну која радни однос дефинише као међусобни однос радника. Идеја према којој закон није довољан за регулисање радних односа, већ је неопходно да постоји и аутономна нормативна делатност у виду општих аката предузећа, представљала је уистину једну врсту „југословенског експеримента,“ јер такав концепт уређивања радних односа није постојао нигде у свету. У овом периоду, радни правни положај радника је у највећем делу унификован, али само

---

<sup>244</sup> Душан Паравина, „Општа и основна питања самоуправног радног права“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 1970, стр. 245-246.

<sup>245</sup> Закон о инспекцији рада, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/59.

<sup>246</sup> Закон о служби за запошљавање радника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 27/60.

<sup>247</sup> Устав Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1963, 26/1967 и 29/1971, члан 1.

<sup>248</sup> Основни закон о радним односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 17/1965, 43/1966, 52/1966, 26/1968, 20/1969 и 12/1970) садржао је низ нових концепција, укључујући и концепцију радног односа као међусобног односа радника. Истовремено афирмисано је становиште о неопходности проширења аутономне нормативне делатности, те је примена Основног закона о радним односима претпостављала опште акте предузећа, као непосредне изворе права и дужности радника. То је укључивало статут, који је требало да садржи основне одредбе о радним односима, правилник о расподели личних доходака и правилник о радним односима.

<sup>249</sup> Александар Николић, *Радно право општи део, оп. cit.*, стр. 86.

у државном сектору, јер приватни сектор скоро да није ни постојао. Радницима су били признати право и дужност да управљају радном организацијом непосредно или посредством органа које сами бирају, да утврђују планове и програме рада радне организације и да одлучују о употреби друштвених средстава.

Поред овог, „системског радног закона“, у овом периоду донети су и неки други закони који су били у непосредној вези са радом, као што су: Закон о минималном личном доходу,<sup>250</sup> Основни закон о заштити на раду,<sup>251</sup> Основни закон о увођењу 42-часовне радне седмице,<sup>252</sup> Основни закон о евиденцији у области рада,<sup>253</sup> и Основни закон о организацији и финансирању запошљавања.<sup>254</sup>

С друге стране, у предузећима је, наспрам самоуправљања, постављено управљање. Другим речима, дошло је до подвајања између руковођења и самоуправљања, те су тако врло брзо супротстављени интереси радника и руководиоца. Одређене руководеће групе су се врло брзо повезале са политичком елитом, задобивши одређену моћ у располагању друштвеним средствима. Таква ситуација навела је поједине ауторе на тезу да је самоуправљање постојало само у теорији, док се у пракси радничко самоуправљање сводило на доношење ситних административних одлука.<sup>255</sup>

На сцени је био „параван“ самоуправљања јер су контролу над друштвеним токовима преузеле „врхушке изван домета друштвене контроле и одговорности“.<sup>256</sup>

#### 5.4. Период договорне економије (1973-1988)

После уставних промена од 1971. године (Амандмани на Устав СФРЈ) сужен је делокруг федерације у уређивању радних односа. Тако је 1973. године донет Закон о међусобним односима радника у удруженом раду,<sup>257</sup> којим су уређивана само основна права и обавезе радника у удруженом раду. Социјалистичке републике и социјалистичке аутономне покрајине су својим законима ближе уређивале радне односе радника. Иначе, одредбе Закона о међусобним односима радника у удруженом раду које су се односиле на основна права и обавезе радника и одредбе о заштити права радника, као и одређен број других одредаба, сходно су се примењивале и на раднике у државним органима, ако законом није друкчије одређено. Међутим, можда и важније, овим законом је основна организација удруженог рада афирмисана као основни облик удруживања рада, док су били предвиђени и самоуправни споразуми и друштвени договори, путем

<sup>250</sup> Закон о минималном личном доходу, „Службени лист СФРЈ“, бр. 6/65.

<sup>251</sup> Основни закон о заштити на раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 15/65.

<sup>252</sup> Основни закон о увођењу 42-часовне радне седмице, „Службени лист СФРЈ“, бр. 17/65.

<sup>253</sup> Основни закон о евиденцији у области рада, „Службени лист СФРЈ“, бр. 55/65.

<sup>254</sup> Основни закон о организацији и финансирању запошљавања, „Службени лист СФРЈ“, бр. 15/65.

<sup>255</sup> Ово из разлога што је функционисање привреде било у великој мери централизовано и концентрисано у рукама партијске елите, која је ограничавала аутономију предузећа и постављала већину важнијих руководиоца у складу са њиховом политичком подобношћу. Ово се посебно лоше одразило на синдикате који су у таквом амбијенту деградирани у секундарне бирократске структуре, без икаквог друштвено-политичког утицаја. Вид. више: Саша Перић, *Радничко организовање и синдикати у процесу глобализације*, Покрет за слободу, Београд, 2017, стр. 41.

<sup>256</sup> Мирослав Печујлић, „Увод у дискусију о Платформи“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 1-2/1974, Београд, стр. 200. Нав. према: Љубинка Ковачевић, Тијана Угарковић, *op. cit.*, стр. 1318.

<sup>257</sup> Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 22/73.



којих су радници, уместо државе, уређивали радне односе у основној организацији удруженог рада.

Посебно значајно обележје овог закона представља и апсолутна сигурност запослења, где радник није могао изгубити посао без своје воље, изузев у случају оних који раде код приватног послодавца.<sup>258</sup> Ово је довело до тога да радници имају својеврсни монопол на радном месту, и да не постоји бојазан да се посао може изгубити. У коначници, читав овакав концепт се негативно одразио на мотивисаност за рад и продуктивност кадрова.<sup>259</sup>

Године 1974. донет је нови Устав СФРЈ,<sup>260</sup> а две године касније и Закон о удруженом раду,<sup>261</sup> којим је на јединствен начин и потпуно уређена област удруженог рада. Нарочито значајно место у том закону заузимале су одредбе о радним односима. Њима је најнепосредније била посвећена глава IV другог дела Закона која је имала назив „Међусобни радни односи радника у удруженом раду.“ Поред одредаба општег карактера, у којима је дефинисан радни однос, одређена његова садржина и утврђене врсте радних односа, у глави IV другог дела Закона било је регулисано заснивање радног односа, радни однос приправника, распоређивање радника, уређивање и остваривање радног односа, као и основна права и обавезе радника на раду, дисциплинска и материјална одговорност радника и престанак радног односа. У глави V другог дела Закона прописан је начин заштите права радника из радног односа.

Поред савезног Закона о удруженом раду, свака република и покрајина имала је свој закон о радним односима. Тим законима била је регулисана већина права и обавеза радника из радног односа.

Идеја која је била карактеристична за овај период да ће се држава повући из привреде и препустити радницима да закључују друштвене договоре и самоуправне споразуме убрзо ће се показати погрешном. Нејасне линије разграничења између државног и јавног, приватног и друштвеног, обележиле су овај период многим друштвеним напетостима, које ће на крају довести до слома државе, па и читавог система радних односа.

## 5.5. Период распада југословенске државе (1988-2001)

Након напуштања самоуправљања, у југословенском друштву се одвијају крупне промене у економским односима и привредном систему државе. Неопходна реформа радног законодавства дуго година је каснила за променама у другим друштвеним областима. У том смислу, стварање новог радног законодавства означило је почетак једне нове фазе у развоју радног права, после више од четири деценије изградње на концепту самоуправљања и друштвене својине.

Усвајањем Закона о основним правима из радног односа 1989. године,<sup>262</sup> радно законодавство настојало је да артикулише плурализам својинских односа, а посебно да нађе место за

---

<sup>258</sup> Душан Паравина, „Престанак радног односа по основу технолошког вишка, нарочито према стандардима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 4-7/2000, стр. 18.

<sup>259</sup> Радни однос је у овом периоду био средство обезбеђења социјалног мира, који је био преко потребан политократији, зарад њене владавине. Боривоје Шундерић, „Анализа Нацрта Закона о основама радних односа са аспекта њихове тржишности“, *Радно и социјално право*, бр. 3-6/1993, стр. 290.

<sup>260</sup> Устав СФРЈ, „Службени лист СФРЈ“, бр. 9/74.

<sup>261</sup> Закон о удруженом раду „Службени лист СФРЈ“, бр. 53/76.

<sup>262</sup> „Службени лист СФРЈ“, бр. 60/89.

приватно својинске односе у области радних односа.<sup>263</sup> Напуштена је концепција самоуправљања и прихваћена концепција радног односа, као страначког правног односа између радника и послодавца, где сваки од њих има одређена права и обавезе.

Међутим, овај закон није дуго трајао, јер су тензије у друштву постале превелике. Распад Социјалистичке Федеративне Републике Југославије почео је распадом комунистичке партије, која је годинама уназад била гарант „братства и јединства.“ На територији некад једне државе формиране су нове државе од територија бивших југословенских република, а полазећи од „слободарске, демократске и државотворне традиције, историјске повезаности и заједничких интереса, државе Србије и Црне Горе“ наставиле су субјективитет Југославије, овај пут кроз Савезну Републику Југославију.<sup>264</sup>

У погледу радног законодавства, постојао је један савезни закон – Закон о основама радних односа,<sup>265</sup> и два републичка закона – Закон о радним односима Републике Србије<sup>266</sup> и Закон о радним односима Црне Горе. Оно што карактерише ове законе је израженија репресивност у односу на претходни период, оличена кроз дисциплинску одговорност и појачану улогу директора у радном односу. По први пут, за разлику од претходног периода, директор својом одлуком производи промене у радном односу радника и одлучује о свим најзначајнијим питањима у погледу његовог радноправног статуса.

У погледу остваривања и заштите права запослених, савезни закон је веома рестриктивно (у односу на претходни период) одредио право запослених на заштиту својих права унутар предузећа, предвиђајући да је одлука директора коначна у случају отказа уговора о раду.<sup>267</sup> Већ у том периоду се почело са размишљањем о томе да двостепеност у одлучивању неће одговарати послодавцима (што се касније показало и као тачно, јер је она укинута Законом о раду из 2001. године), који у тржишним условима привређивања немају ни жељу ни ресурсе да се баве администрирањем и вођењем дуготрајних интерних поступака.

Једно од кључних обележја овог периода је што су се колективни уговори, после вишедеценијске „апстиненције“ поново вратили у радно право. Као и претходни Закон о основним правима из радног односа и савезни Закон о радним односима познаје само две врсте колективних уговора, и то општи, за ниво републике или савезне државе, и колективни уговор код послодавца. Међутим, савезни закон није регулисао субјекте колективног уговора, препустивши ту материју републичком радном законодавству.

Оно што је чинило одлику овог времена јесте да је читава реформа радног законодавства ишла „споро, непотпуно, неконсеквентно и неконзистентно, вероватно као последица још увек доста снажних идеолошких отпора који постоје у друштву, инерције услед стечених навика, недовољног и непотпуног познавања сврхе и смисла међународних радноправних стандарда, чак и код професионалаца високог ранга, неадекватне друштвене организације активности на овом плану итд.“<sup>268</sup>

---

<sup>263</sup> Влајко Брајић, „Стање прописа и потребе праксе у области радних односа“, *Радно и социјално право*, бр. 1-3/1997, стр. 8.

<sup>264</sup> Устав Савезне Републике Југославије, „Службени лист СРЈ“, бр. 1/92.

<sup>265</sup> Закон о основама радних односа, „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96.

<sup>266</sup> Закон о радним односима Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/96.

<sup>267</sup> Закон о основама радних односа, „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96, члан 65, став 2.

<sup>268</sup> Душан Паравина, „Међународни радноправни стандарди и југословенска регулатива о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1-2/1998, стр. 31.

Тако, нажалост, „ново“ радно законодавство Савезне Републике Југославије није успело да ухвати „прикључак“ са радним законодавствима у државама развијене тржишне привреде. Разлоге можемо тражити, између осталог, у недовршеном процесу својинске и управљачке трансформације друштвених предузећа и административном карактеру радног законодавства, где је држава увек била највећи послодавац.

## 6. Схватање појма радник у савременом праву

Савремена схватања појма радних у XXI веку имају тенденцију да овај термин, више него раније приближе његовом иницијалном, језички недвојбеном значењу, према којем је *радник лице које обавља рад*, односно како га дефинише Оксфордски речник „лице које производи добра (производе) и пружа услуге“.<sup>269</sup> Како су се временом искристалисали различити модалитети рада, односно како се уврежило схватање да је синоним појма радник - лице које ради за другог, који ће касније бити окарактерисан као „запослени“ даљим развојем радног законодавства, термилошке диференцијације су постале неопходне. Термин „запослени“, у савременом значењу лица која ради за одређеног послодавца у замену за накнаду, појавио се у XIX веку, са развојем модерног капиталистичког система и индустријализације. Имајући у виду да су се привредне структуре мењале, а фабричка производња заменила занатлијске и пољопривредне послове, појавила се потреба за појмом који описује раднике у овим новим условима рада.<sup>270</sup> У том смислу, кључне разлике које се морају начинити јесу оне између појма радника, као општег генеричког појма, којим се означава лице које обавља рад – независно у ком својству или односу (било да је реч о правној или друштвеној категорији и који може обухватити и термин „запослени“), и радник као субјекат радних права на који се, као појам све чешће ослањају законодавци, судови, теорија и стручна заједница.

Наиме, универзалне дефиниције појма радник на терену међународног радног као ни европског радног права нема.<sup>271</sup> Законодавци наднационалних аката служе се термином радник (енг. *worker*), када настоје да предвиде персонални домен примене конкретног извора права, те се значење појма радник у савременом праву утврђује *ad hoc* приликом назнаке ко је субјекат права која се гарантују одређеним извором права.<sup>272</sup> При томе, овај појам се не везује искључиво за радника као субјекта радног односа – запосленог, о чему сведочи и то што је овај појам постао интригантан последњих година у јуриспруденцији међународних судова (добрим делом и националних) и то управо са циљем његовог могућег проширења на субјекте форми рада које надилазе рад у оквиру радног односа, то јест положај радника као субјекта радног односа, а не у контексту утврђивања његове

<sup>269</sup> Breen Creighton, Shae McCrystal, „Who Is a Worker in International Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016. p. 722.

<sup>270</sup> Сенад Јашаревић, „Уговор о раду - настанак, појам и карактеристике“, *op. cit.*, стр. 7.

<sup>271</sup> Taco Van Peijpe, „EU Limits for the Personal Scope of Employment Law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 35, No. 3/2012, p. 38.

<sup>272</sup> Вид. Elena Gramano, „On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 1/2021, pp. 98-101.

дефиниције.<sup>273</sup> Национални законодавци и судови, такође, неретко теже примени норми радног права и на лица која немају статус запослених, те се тако све чешће могу пронаћи решења у којима се радник, поред запосленог налази на месту субјекта радних права – поводом радног односа, при чему се у том случају под значењем термина радник неретко обухватају нове категорије лица која обављају рад између зависног и независног рада, у циљу проширења примене норми радног права и на субјекте који нису запослени *stricto sensu*.<sup>274</sup> Све чешће су предмет истраживања и правне регулације категорије радника које имају карактеристике и запосленог и samozaposlenog, а њихов списак временом постаје све дужи, те не изненађује да су се законодавци „одродили“ од искључиве примене термина запослени који се везује за постојање радног односа и теже ка поновном успостављању новог али заправо базичног термина радника као лица које обавља рад за другог, а у оквиру којег се даље могу гранати његове подкатификације.

---

<sup>273</sup> Adam Sagan, „The classification as ‘worker’ under EU law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 4/2019, pp. 357-358; Nicolas Countouris, „The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches“, *The Employment Relationship: A Comparative Overview* (Guiseppe Casale (ed.), Hart Publishing, Oxford, 2011, p. 35 и даље.

<sup>274</sup> Jeremias Adams-Prassl, „Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?“, *Oxford Legal Studies Research Paper*, No. 25/2017, pp. 3-4; Emanuele Menegatti, „Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 1/2019, pp. 29-30.

### III ДЕО ПОЈАМ РАДНИКА И ПОЈАМ ЗАВИСНОГ РАДА У АКТИМА МЕЂУНАРОДНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

#### 1. Корени међународноправног регулisaња рада

Интернационализација, односно стварање једнаких правила која би се примењивала на радне односе у више земаља, „ковала“ се у XIX веку, у почетку више на приватном, него на државном нивоу.<sup>275</sup> У циљу остваривања права у домену у којем су веровали да им следују, радници су износили захтеве о неопходности међународног уређења рада у XIX веку, те је тако и 28. септембра 1864. године, на иницијативу француских и енглеских радника на великом митингу у Сент Мартинс Холу у Лондону, основана Прва интернационала, као прво удружење радника. Оснивачка документа Интернационале написао је Карл Маркс (Karl Marx) и у њима су садржана начела Комунистичког манифеста, али тако да је Интернационала била довољно широко постављена да у своје редове окупи најразличитије покрете и групе радника појединих земаља.<sup>276</sup> Стварање Прве интернационале представљало је индикатор појачане активности радничке класе почетком 60-их година XIX века и пораста свести радника о потреби међународне солидарности у штрајкачкој борби и уједињавања снага на међународном нивоу.<sup>277</sup>

Тек при крају XIX века и почетком XX долази до предузимања званичних иницијатива од стране појединих држава и њихових влада са циљем међународног уређења услова рада.<sup>278</sup> Међутим, у почетку, постојала је само пракса закључивања двостраних уговора којима су се уређивали услови рада страних радника. Овакво проширење услова рада на стране раднике не може се изједначити са интернационализацијом радног права, али је свакако учињен велики напор ка каснијем усклађивању националних законодавстава. Дакле, развој међународног радног права кретао се од двостраних према вишестраним међународним уговорима. Временом је и број потписника ових међународних вишестраних уговора бивао све већи, те је на тај начин заправо радно право почело да добива обрису интернационализације. Коначно, међународно регулisaње рада показало се као

---

<sup>275</sup> Савремени аутори истичу да међународни правни речник пре стварања Међународне организације рада 1919. године није био погодан за размишљање о индивидуалним правима радника у оквиру међународног права, јер је био под утицајем идеје друштва да међународно право функционише само између држава. Jan Klabbers, „An Accidental Revolution: The ILO and the Opening Up of International Law“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham, 2021, p. 125.

<sup>276</sup> На пример, у прве заговорнике међународног организовања рада и услова рада убраја се британски индустријалац Роберт Овен (Robert Owen), које је усменим и писаним молбама предлагао да се побошља судбина радника, а нарочито младих особа. Поред њега, на истом фону били су и британски политичар Charles Hindley, поједини француски лекари, као и француски индустријалац Daniele le Grand из Алзаса. Вид.: Ратко Пешић, *Међународна организација рада*, Правни факултет Универзитета, Завод за научноистраживачки рад, Нови Сад, 1969, стр. 30.

<sup>277</sup> Детаљно о овој теми вид.: Stevan Belić-Franić, *Prva internacionala (Međunarodno udruženje radnika)*, Institut za izučavanje redničkog pokreta Rad, Beograd, 1970.

<sup>278</sup> Ово можемо повезати и са потребом да се укаже на постојање новог правног односа – радног односа. Сенад Јашаревић, „Уговор о раду - настанак, појам и карактеристике“, *op. cit.*, стр. 7.

важан инструмент у борби против нелојалне конкуренције, до које је често долазило управо из разлога различитих услова рада у појединим државама.<sup>279</sup>

Први међународноправни акти рада донети су почетком XX века и представљају резултат заједничког дејства многобројних фактора, од којих су нарочито значајни захтеви синдиката, утицај великих мислилаца XIX века, тежња сиромашних држава да подигну стандард привреде и поспеше економију, као и тежња предузетника ка уједначавању услова конкуренције на међународном тржишту. Важну улогу у активирању делатности државе у тој области имало је дејство социјалдемократских партија и лево оријентисаних либералних кругова, који су разматрали међународно регулисање рада, као један од инструмената за превазилажење класних противуречности и уношење социјалних принципа у друштвени живот. После октобра 1917. године, на међународноправну регулативу рада посебно се одразио утицај сукобљавања капитализма и социјализма. Једна од основних идеја Октобарске револуције односила се на радничку контролу, односно на прокламовање идеје да би радници требало да учествују у управљању предузећима.<sup>280</sup> Ипак, ова идеја је настала спонтано, а са тежњом да се омогући несметан рад предузећа са пуним или ограниченим обимом производње. Међутим, врло брзо је постало јасно да радничка контрола не може остати трајно решење у ситуацији када постоји приватна својина, јер су приватни власници и даље задржали право својине и из њега изведено право управљања предузећима.

Снажан утицај на развој међународног радног права имало је стварање Међународне организације рада 1919. године, и њена активност на доношењу нормативних аката (конвенција и препорука). На оснивање Међународне организације рада позитиван утицај имала је управо интернационализација синдикалног покрета и све гласнији захтеви синдикалних организација да се у мировни уговор унесу одредбе о побољшању услова рада радника.<sup>281</sup> На том темељу, државе су биле свесне чињенице да је неопходно учинити напоре како би се побољшали услова рада, имајући у виду све већи број незадовољних радника.<sup>282</sup> Како је Дејвид Морс (David Morse), дугогодишњи генерални директор Међународне организације рада, истакао: „постојало је опште признање да су превирања и нестабилност који су карактерисали свет рада и индустрије 1918. и 1919. године, посебно у Европи, захтевали хитну и конструктивну акцију.“<sup>283</sup> Идеја је била да се радник учини срећним, или боље речено, да се осигура да не буде толико несрећан да се окрене комунизму. Међутим, евидентна препрека биле су економске околности које су се разликовале од земље до земље, стварајући природну конкуренцију коју је требало превазићи приликом стварања „међународних норми заштитног права“. Оно што је додатно отежало ствари била је свест да

<sup>279</sup> Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде* (докторска дисертација – необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 43.

<sup>280</sup> Октобарска револуција није прва револуција која је прокламовала идеју да би радници требало да учествују у управљању предузећима, јер су још у Париској комуни то радници и чинили. *Ibid.*

<sup>281</sup> Nicolas Valticos, Geraldo Von Potobsky, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1995, p. 18.

<sup>282</sup> Јако брзо државе су увиделе да темељни модел *радног права*, у смислу суштине, сфере и институција мора бити подложен променама, што ће се временом показати кроз све брже наступање промена на тржишту рада диктирано околностима које изискују „алат“ на међународном нивоу како би адекватно заштитиле раднике. Ulla Liukkonen, „The ILO and Transformation of Labour Law“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkonen eds.), Springer Nature, Cham 2021, p. 18.

<sup>283</sup> David Morse, *The origin and evolution of the I.L.O. and its role in the world community*, Cornell University - New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, 1969, p. 4.

заштита рада долази на штету капитала и да трошкови и користи можда неће бити равномерно распоређени, јер неминовно је да ће за неке индустрије, заштита радника доћи уз веће трошкове него за друге. Оваква дискрепанца била је присутна услед чињенице да су поједине државе биле знатно мање зависне од радника који обављају ноћни рад и оних који раде са опасним материјалима, а који су примарно били мотив заштите.<sup>284</sup> Додатно, проблем који се појавио подразумевао је и то да су водеће индустрије имале користи од јефтине радне снаге која је била доступна у њиховим колонијама, па је на том трагу Харолд Џејкобсон (Harold Jacobson), изјавио да „стварање међународних норми радног права нису од почетка били у потпуности условљени хуманитарним мотивима“.<sup>285</sup> Сличан став дели и Џорџ Барнс (George Barnes) који сматра да потреба за међународним регулисањем рада јесте била одговор на тренутну политичку ситуацију, то јесте на развој и подршку радника развоју комунизма.<sup>286</sup>

Поједини аутори идентификују различите разлоге који су довели до потребе за међународним уређивањем рада. Тако, на пример, Леон-Ели Трокле наводи три основна извора међународног радног законодавства, у које убраја: економску конкуренцију, миграционе покрете и социјалну хармонију.<sup>287</sup> Овај аутор сматра да је неопходност за међународним регулисањем рада и радних односа, пре свега, произашла из потребе регулисања међународне конкуренције на тржишту. Другим речима, цена робе одређује њену позицију на тржишту, те ће тако повољнији тржишни третман имати они произвођачи чија је производња јефтинија. Што је систем заштите радника на нижем нивоу, производи су јефтинији и тиме конкурентнији на међународном тржишту. Међутим, оваква конкуренција није лојална, те су из тог разлога државе, послодавци и синдикати заинтересовани да се међународним нормама изједначе услови рада радника. Такође, капитал и радна снага су покретни, те се након великих светских криза и ратова поставило питање заштите радника миграната и чланова њихових породица. Трокле је уочио да су мигранти у већини држава постали дискриминисани и у почетку нису уживали никакву правну заштиту. На крају, држава има потребу за регионалним повезивањем, а нарочито у области социјалне заштите, како би ублажила конкуренцију у овој области, а што Трокле види као још један од разлога настанка међународног радног законодавства.<sup>288</sup>

Домаћи аутори, попут Пешића, у најважније разлоге за стварање радног законодавства убрајају и политичке разлоге који се, пре свега, изражавају у облицима класне противречности и социјалних заострености широм Европе с почетка XX века. Као један од основних и најважнијих разлога за настанак међународног радног законодавства Пешић наводи постизање мира на бази социјалне правде, а што је наведено и у изворном тексту Устава Међународне организације рада.<sup>289</sup>

Важно је нагласити да без организованог деловања радничке класе и успеха који је она остварила највероватније не би ни било међународног уређивања радних односа. Победа Октобарске

---

<sup>284</sup> George Barnes, *History of the International Labour Office*, Williams & Norgate, London, 1926, p. 37.

<sup>285</sup> Harold K. Jacobson, *Networks Of Interdependence: International Organizations And The Global Political System*, 2nd edn., Alfred A. Knopf, New York, 1984, p. 302.

<sup>286</sup> George Barnes, *History of the International Labour Office*, *op. cit.*, p. 45.

<sup>287</sup> Леон-Ели Трокле, *Међународно социјално законодавство*, Савез удружења правника Југославије, Београд, 1953, стр. 15.

<sup>288</sup> *Ibid.*

<sup>289</sup> Ратко Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966, стр. 378.

револуције и настанак прве радничке државе одлучно су утицали на развитак међународног радног законодавства.<sup>290</sup>

О важности и утицају радничког покрета с почетка XX века сведочи и чињеница да је одмах након Другог светског рата, на мировној конференцији у Версају основана Комисија о међународном радном законодавству на којој су први пут у дипломатској историји били присутни и представници синдиката.<sup>291</sup> На основу извештаја ове комисије, предложено је оснивање Међународне организације рада, као сталног међународног тела са циљем да промовише и уређује међународну заштиту и положај радника.<sup>292</sup> Усвојени извештај комисије постао је XIII део Уговора о миру потписаног у Версају који се данас сматра Уставом Међународне организације рада. Са формирањем ове организације се отпочиње са институционалним уређивањем норми радног права на међународном плану од стране јединственог и у том циљу формираног субјекта међународног права.

## 2. Извори међународног радног права

Извори међународно-правног регулисања рада укључују веома разноврсне елементе, пре свега важеће међународне акте Организације уједињених нација и Међународне организације рада, као и поједине акте донете и прихваћене од стране регионалних организација, пре свих Европске уније и Савета Европе.

### 2.1. Организација уједињених нација

Главни допринос нормативних аката Организације уједињених нација у међународноправном регулисању рада састоји се у кодификацији основних права човека, чиме се јемче неотуђива права која припадају сваком људском бићу. Та права, неспорно, односе се на општепризнате принципе и норме међународног права које све државе чланице ове организације морају да примењују.

У скупину основних права човека, или основних људских права, спада корпус радних права садржаних, пре свега, у Универзалној декларацији о људским правима<sup>293</sup> усвојеној на Генералној скупштини Организације уједињених нација. Она представља први свеобухватни инструмент о

---

<sup>290</sup> Rudi Kyovski, *Rad i radni odnosi u međunarodnim odnosima*, Naučno delo, Beograd, 1964, стр. 55.

<sup>291</sup> Anton Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004, стр. 580; Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo* Knjiga I, *op. cit.*, стр. 178.

<sup>292</sup> Споразумом између Друштва народа и Међународне организације рада било је одређено да су чланови Друштва народа уједно и чланови Међународне организације рада. У почетку, Међународна организација рада замишљена је као техничка организација и средство Друштва народа у циљу остваривања општег мира. Ипак, Друштво народа није успело да спречи Други светски рат, као ни друге ратове, те је 1946. године формално укинута закључком Скупштине Уједињених нација. Juraј Andrassy, *Međunarodno pravo*, Školska knjiga, Zagreb, 1984, стр. 366; Вид. и: Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2001, стр. 59.

<sup>293</sup> Текст Универзалне декларације о људским правима доступан на: <https://www.ohchr.org/>, 10. 2. 2023. (У даљем тексту: Универзална декларација о људским правима).



људским правима који нема правно обавезујућу снагу, али су принципи које поставља уграђени у законе многих земаља, те је временом постала део универзалне идеологије,<sup>294</sup> која за циљ има да постави заједнички стандард који би требало да постигну сви народи и све нације, како би сваки појединац и сваки орган друштва тежио да допринесе поштовању у њој наведених права и слобода.<sup>295</sup> Ово је у већој мери програмски, политички документ, али са великим ауторитетом и моралном снагом, али се данас сматра обавезујућим актом.

Ако пођемо од тога да су људска права урођена права сваког људског бића, можемо да закључимо да она нису позитивноправног, већ моралног порекла. Ово из разлога што људска права имају дубоке етичке изворе и не смеју доћи у опасност да их законодавац укине по свом нахођењу.<sup>296</sup> Људска права потичу из нормативног поретка који је изнад државе и држава их мора поштовати без обзира да ли је на то изричито пристала. Стога постоји једна врло тесна и нераскидива веза између људских права, дефинисаних у оквирима Организације уједињених нација и међународних радних стандарда формулисаних од стране Међународне организације рада. Својевремено је још Рене Касен (Rene Cassin), један од коаутора Универзалне декларације о људским правима, за шта је добио Нобелову награду за мир, запазио да Устав Међународне организације рада представља „међународни закон којим се регулишу основне слободе појединца на раду.“<sup>297</sup> Једну деценију касније и Вилфред Џенкс (Wilfred Jenks), генерални директор Међународне организације рада, посветио је читаву своју каријеру успостављању везе између људских права и међународних радних стандарда.<sup>298</sup>

Ово се можда и најбоље види на примеру Декларације Међународне организације рада о основним принципима и правима на раду из 1998. године,<sup>299</sup> којом су људска права садржана у Универзалној декларацији о људским правима, рефлектована на свет рада. На тај начин су универзална људска права постала директно применљива на сва радна права. Ипак, одређене разлике између међународних радних стандарда и људских права постоје. Пре свега, историјски

---

<sup>294</sup> David. S. Weissbrodt, *Human Rights: An Historical Perspective*, in: Human Rights (Peter Davies ed.), Routledge, London, 1988, p.1.

<sup>295</sup> Универзалном декларацијом о људским правима обрађен је и формулисан корпус основних универзалних и неогуђивих радних права човека, као што су: право на рад; право на слободни избор професије; право на заштиту од незапослености; право на правичне и повољне услове рада; право на једнаку накнаду за рад исте вредности без било какве дискриминације; право на правично и задовољавајуће награђивање које обезбеђује егзистенцију достојну човека; право формирања синдиката и учлањивање у синдикате ради заштите сопствених интереса; право на одмор и слободно време, укључујући право на ограничено радно време и на плаћено одсуство. Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право - приручници за полагање правосудног испита*, Књига 11, Службени гласник, Београд, 2017, стр. 63-64.

<sup>296</sup> Војин Димитријевић, Драгољуб Поповић, Татјана Папић, Весна Петровић, *Међународно право људских права*, Београдски центар за људска права, Београд, 2007, стр. 43.

<sup>297</sup> Rene Cassin, „L’homme, sujet de droit international, et la protection des droits de l’homme dans la société universelle La technique et les principes du droit public“, Etude en l’honneur de Georges Scelle, Paris, Vol. 1, 1950, pp. 67-91, доступно на: <https://www.sfdi.org/wp-content/uploads/2014/03/Cassin-Mel-Scelle.pdf>, 4.8.2023.

<sup>298</sup> Wilfred C. Jenks, *Social Justice in the law of nations: the ILO impact after 50 years*, University Press, London, 1970, p. 6.

<sup>299</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022), доступно на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf), 4.8.2023.

посматрано, међународни радни стандарди настали су након завршетка Првог светског рата, мировним споразумом из 1919. године, док су људска права, формалноправно, призната након Другог светског рата.<sup>300</sup> У том смислу, међународни радни стандарди су „старији“ од међународно гарантованих људских права. Такође, међународни радни стандарди усвајани су у форми конвенција – правно обавезујућих међународних мултилатералних уговора, док су људска права, у почетку своје место нашла у Универзалној декларацији о људским правима, која је донета у форми резолуције, односно међународноправно необавезујућег акта. Дубоко укорењена подела на негативна права, односно права која од државе захтевају уздржавање од повреде (грађанска и политичка права – права „прве генерације“) и позитивна права, која од државе захтевају чињење (економска, социјална и културна права – права „друге генерације“), тек касније, условила је потребу за доношењем два засебна пакта која данас, са Универзалном декларацијом, чине повељу о људским правима.<sup>301</sup> Чини се да подела на људска права „прве“ и „друге“ генерације није од значаја за међународне радне стандарде, јер су они инкорпорирани и универзално прихваћени у оба међународна пакта. Ово тим пре што се због концепције недељивости и међуповезаности људских права оштра подела генерација људских права сматра превазиђеном.

Значајан допринос Уједињење нације дале су свету рада кроз усвајање Међународног пакта о грађанским и политичким правима, којим се прописује изричита забрана принудног рада, и то формулацијом да се „нико не може приморати на принудан или обавезан рад.“<sup>302</sup> Ипак, за разлику од конвенција Међународне организације рада које се односе на забрану принудног рада, Међународни пакт о грађанским и политичким правима не садржи дефиницију принудног рада, али зато пракса надзорних тела за примену овог пакта упућује на доследну примену Конвенције Међународне организације рада број 29 о принудном раду из 1930. године.<sup>303</sup> Исто вреди и за слободу удруживања, која је регулисана Конвенцијом Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године, да би касније нашла место у Међународном пакту о грађанским и политичким правима – „свако има право на оснивање синдиката и учлањење у исте ради заштите својих интереса“.<sup>304</sup> Осим тога, додирне тачке Међународног пакта о грађанским и политичким правима и међународних стандарда рада читавају се и у гарантини једнакости свих људи пред законом и њиховом праву на једнаку правну заштиту, без било какве дискриминације.<sup>305</sup> Важно је нагласити да се ова гаранција примењује на све ситуације и све области, укључујући и област запошљавања, без обзира што права друге генерације нису гарантована овим Пактом.<sup>306</sup> Дакле, државе уговорнице имају обавезу да својим законима забране сваку дискриминацију и гарантују свима једнаку заштиту од дискриминације по

---

<sup>300</sup> Зачетником поимања људских права може се сматрати Џон Лок, који је још у XVII веку тврдио да сваки човек има право на живот, слободу и имовину. Вид. више о лику и делу овог мислиоца.: Илија Д. Јованов, „Џон Лок и право на отпор“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015, стр. 1389-1401.

<sup>301</sup> Марио Рељановић, Љубинка Ковачевић, Ивана Крстић, Александра К. Петровић, *Приручник за примену Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*, Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Београд, 2023, стр. 6.

<sup>302</sup> Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Службени лист СФРЈ, бр. 7/71, члан 8, став 3 – у даљем тексту: Међународни пакт о грађанским и политичким правима.

<sup>303</sup> Virginia Brás Gomes, „Right to Work and Rights at Work: Is There a Role for the Human Rights Treaty Bodies?“ in: *Law For Social Justice* (George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby eds.), ILO, Geneva, 2019, pp. 485-489.

<sup>304</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима, члан 22.

<sup>305</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима, члан 28.

<sup>306</sup> Lammy Betten, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1993, p. 162.

било ком основу. На овај начин су у Међународни пакт о грађанским и политичким правима инкорпориране и одредбе претходно усвојене Конвенције Међународне организације рада број 111 о забрани дискриминације (запошљавање и занимање) из 1958. године. Прецизности ради, требало би нагласити да наведено не подразумева апсолутну забрану јер се оставља могућност прављења одређених разлика у погледу пријема у јавну службу, те се тако уживање одређених права (у конкретно наведеном случају пријем у јавну службу), везује за статус држављанства.<sup>307</sup>

С друге стране, веза између међународних радних стандарда и људских права још је израженија у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима<sup>308</sup>, јер ова права свој основ налазе у начелу једнакости и солидарности. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима има доста подударности са међународним радним стандардима јер регулише врло сличан корпус права, пре свега право на рад, право на правичне и повољне услове рада, синдикална права и право на социјално обезбеђење и социјално осигурање. Овим извором међународног права у самој преамбули признаје се значај урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права сваког лица и утврђује каталог економских, социјалних и културних права. Требало би нагласити да права која се налазе у овом каталогу имају за циљ остварење људског достојанства кроз обезбеђење економске независности појединца, те се често за њих каже да су „скупа“ јер држава мора да одвоји један део средстава како би свим појединцима омогућила одговарајући животни стандард.<sup>309</sup> Управо из тог разлога, четврти део Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима не садржи одредбе које пружају основ за стварање независног тела које би имало обавезу надзора над поштовањем обавеза преузетих од стране држава, а по узору на Међународни пакт о грађанским и политичким правима. Стога, стоји констатација Комитета Уједињених нација о економским, социјалним и културним правима да су ова права више занемарена и кршена од грађанских и политичких права, а што доводи до њихових чешћих повреда.<sup>310</sup>

Уколико се осврнемо конкретно на његову садржину, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима регулише право на рад везујући га за могућност да се на основу сопственог рада зарађује за живот.<sup>311</sup> Разрађујући овај члан, Комитет за економска, социјална и културна права наводи да „појединац има активну улогу у тражењу посла, што значи да право на рад не подразумева безусловно право сваког да добије запослење.“<sup>312</sup> Другим речима, право на рад не представља право на пуко запослење, већ гаранتيју права на достојанствени рад. Овде се види тесна повезаност између међународних радних стандарда и права на рад гарантованог Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, где достојанствен рад

<sup>307</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима, члан 25(ц).

<sup>308</sup> Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71 – у даљем тексту Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима. Опциони протокол уз Међународни пакт Република Србија ратификовала 6. септембра 2023. године и тако постала 27 држава која је прихватила његове одредбе, Вид. <https://minijmpdd.gov.rs/sektori/ljudska-prava/medjunarodni-ugovori/medjunarodni-pakt-o-ekonomskim-socijalnim-i-kulturnim-pravima-icescr/>, 5.7.2024.

<sup>309</sup> Милан Пауновић, Борис Кривокапић, Ивана Крстић, *Међународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, стр. 226.

<sup>310</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Report on the 7th session, 23 November-11 December 1992, UN Doc. E/1993/22, p. 83, para. 5.

<sup>311</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 6.

<sup>312</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment, No. 18., Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Geneva, 2005, para. 6.

подразумева право појединца да му се на раду поштују сва људска права, укључујући и она која припадају радницима као таквима. Ту, пре свега, спадају право на безбедне и здраве услове рада, као и право на поштовање физичког и менталног интегритета радника.

Даље, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима утврђује читав корпус појединачних права радника, почев од права на достојанствену зараду, права на безбедност и заштиту на раду, право на једнак третман.<sup>313</sup> У остала основна права убрајају се: право на разумно ограничење радног времена, право на одмор, право на повремена плаћена одсуства, право на накнаду за рад на дане празника, као и друга права. На овај начин, формирана је отворена листа права, а на држави се налази обавеза да постави правни оквир минималних услова рада.<sup>314</sup> Државе имају обавезу да уложе максимални напор како би достигле минималне стандарде права на правичне и повољне услове рада, као и адекватан надзор над применом тог правног оквира.<sup>315</sup> Требало би нагласити да је право на правичне и повољне услове рада тесно повезано са другим међународним инструментима, пре свега конвенцијама и препорукама Међународне организације рада, односно међународним радним стандардима.

Колективна права радника, пре свега њихова синдикална права, регулисана чланом 8 Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима су посебно значајна јер се наслањају на одредбе члана 22 Међународног пакта о политичким и грађанским правима, који наводи да „свако има право на оснивање синдиката и учлањење у исте ради заштите својих интереса“, чиме је ово колективно право регулисано кроз оба инструмента Уједињених нација. На одредбе о синдикалним правима велики утицај имали су, управо, међународни радни стандарди, пре свега, они садржани у Конвенцији Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права и Конвенцији број 98 о примени принципа права на колективно организовање и колективно преговарање.

<sup>313</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 7.

<sup>314</sup> Могућност да државе искључе нека права или нивое обавеза кроз опцију бирања или одбацивања права по принципу *à la carte* формално је била опција до самог краја преговора о усвајању Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, иако је од раних сесија Радне групе било очигледно да је већина држава била за свеобухватан механизам. Подршка две главне регионалне групе, афричке и Групе држава Латинске Америке и Кариба, помогла је да се обезбеди довољан број гласова да се од првобитне идеје одустане. Claire Mahon, „Progress at the Front: The Draft Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights“, *Human Rights Law Review*, Vol. 8, No. 4/2008, p. 631.

<sup>315</sup> Мастрихтске смернице о кршењу економских, социјалних и културних права пружиле су смернице за читав спектар права наведених у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима, попут грађанских и политичких права, економска, социјална и културна права намећу три различите врсте обавеза државама: да поштују, штите и испуњавају обавезе. Неиспуњавање било које од ове три обавезе представља кршење права. Обавеза да се поштују права захтева од држава да се уздрже од ометања уживања економских, социјалних и културних права. Тако се, примера ради, право на становање крши ако држава спроводи произвољне принудне деложације. Обавеза да се штите права захтева од држава да спрече кршења таквих права од стране трећих лица. У том смислу, допуштање, односно неосигуравање да приватни послодавци поштују основне радне стандарде може представљати кршење права на рад или права на праведне и повољне услове рада. Обавеза да се испуне права захтева од држава да предузму одговарајуће законодавне, административне, буџетске и друге мере у циљу пуне реализације тих права, те у том наративу - неиспуњавање од стране држава обезбеђивања основне примарне здравствене заштите онима којима је потребна може представљати кршење права на здравствену заштиту. Вид. Olivier De Schutter, „Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights: An Introduction“, Working Paper, No. 2/2013, Université catholique de Louvain, Faculté de droit - Centre de philosophie du droit, Louvain, p. 5.

Право на социјално обезбеђење и социјално осигурање подразумева читаву лепезу права које би државе требало да признају да би задовољиле примарни елементарни ниво права на социјално обезбеђење. У том смислу, државе имају обавезу да обезбеде приступ здравственој заштити, као и заштити у случају остваривања других социјалних ризика, као што су: болест, старост, незапосленост, повреда на раду, подршка породици и детету, материнство, инвалидност и смрт издржаваоца. Све социјалне престације које се исплаћују осигуранику у случају остварења социјалног ризика морају да буду одговарајуће, да би појединцу који је погођен наступањем социјалног ризика омогућиле одговарајући животни стандард. На крају, али не мање важно, сва лица би требало да буду покривена системом социјалног обезбеђења, а нарочито појединци који припадају најугроженијим и маргинализованим групама.<sup>316</sup>

Важно је истаћи да ни Универзална декларација о људским правима, ни међународни пактови о људским правима, не користе појам „радник“, а што доликује њиховом универзалном карактеру, јер су ови инструменти формулисани тако да гарантују људска права свима.<sup>317</sup> Конвенције Уједињених нација легислативног карактера стварају оптималне могућности за заштиту и унапређење поштовања људских права као и извора међународних радних стандарда. Појединац се у овом случају пред надлежним органима може позвати на своја права и ефикасно их штитити. Ипак, на међународном плану, чињеница је да до сада прихваћени механизми надзора имају ограничени дomet, јер се међународни надзор углавном врши путем извештаја које државе подносе у вези са применом ратификованих конвенција. Додатно, у савременом радно праву, са брзим напретком дигитализације, „рад постаје попут плашљивог јелена“, што све више отежава не само регулисање, већ и праћење и спровођење релевантних међународних стандарда.<sup>318</sup> Чињеница да технолошки напредак нуди могућности за побољшање у том погледу прилично је слаба утеха, јер је извесно да ће међународни стандарди све више тежити регулисању транснационалних питања и да ће, сходно томе, бити потребна сарадња држава чланица знатно ближа него што је била до сада, као и да ће нови механизми надзора бити неопходни.<sup>319</sup>

Можемо да закључимо да међународни радни стандарди представљају практично отелотворење општих принципа садржаних у међународним пактовима о људским правима, спуштајући их, или пак уздижући их на свет рада. Међународни пактови о људским правима, баш као и конвенције Међународне организације рада, по својој природи представљају универзалне правне акте. Међутим, за разлику од међународних пактова који су наишли на врло широк аудиторитум,

---

<sup>316</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment, No. 18., Thirty-ninth session, The right to social security (Art. 9), Geneva, 2007, para. 23.

<sup>317</sup> Наведени документи представљају главни, али не и једини допринос Организације уједињених нација у стварању међународних радних стандарда. Важне норме принципијелног карактера садржане су и у Конвенцији о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године, Службени лист СФРЈ, Међународни уговори, бр. 11/1981; Опционом протоколу уз конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, Службени лист СРЈ, Међународни уговори, бр. 13/2002; Конвенцији о укидању свих облика расне дискриминације из 1965. године, Службени лист СФРЈ, додаток, бр. 6/67; Конвенцији о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица из 1990. године, коју Република Србија, као ниједна европска земља, није ратификовала. О последњем вид.: Ивана Р. Николић, „Родна перспектива Глобалног компакта о сигурним, уређеним и регуларним миграцијама“, *Социолошки преглед*, бр. 4/2021, стр. 1801.

<sup>318</sup> *Work for a brighter future – global commission on the future of work*, International Labour Office, Geneva, 2019, p. 44.

<sup>319</sup> Bernd Waas, „How to Improve Monitoring and Enforcement of International Labour Standards?“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham 2021, p. 85.

међународне конвенције могу наилазити на препреке у погледу примене, односно имплементације, те сама чињеница да су оне ратификоване, не значи и да ће се примењивати. Међународни радни стандарди и људска права су тесно повезани и деле сличне вредности позивајући домаће и међународне актере на заједничку сарадњу.

## 2.2. Међународна организација рада

### 2.2.1. Уводна разматрања

Међународна организација рада основана је XIII делом Версајског мировног уговора из 1919. године, са циљем заговарања социјалне правде и међународно признатих људских и радних права, базирајући се на уверењу да се универзални и одрживи мир може остварити само ако се темељи на социјалној правди. У овом смислу, социјална правда није само средство за остваривање социјалног мира, већ је ултимативни циљ којем се тежи.<sup>320</sup> Осим тежње социјалној правди, задатак Међународне организације рада јесте и обезбеђивање социјалног мира, те у том смислу можемо рећи да ова организација има испред себе двоструки фокус. Са једне стране, она би требало да обезбеди социјалну правду, а са друге стране да осигура социјални мир.

Постизање социјалне правде постиже се кроз побољшавање услова рада, регулисањем понуде радне снаге, борбом против незапослености, гарантовањем зараде која осигурава повољније услове живота, заштитом радника од повреда на раду и професионалних болести. При одређивању ових циљева и њиховом стављању у задатак Међународној организацији рада било је присутно и сазнање да неприхватање хуманог система радног законодавства од стране било које државе ствара сметње за оне државе које желе да побољшају положај радника на својој територији.<sup>321</sup> Овај аргумент, усмерен је, управо на чињеницу да људски фактор приликом производње не може се посматрати искључиво као трошак, јер би у том случају државе које имају нижу цену рада или лошије услове рада, остваривале нелојалну конкурентску предност у односу на оне са вишом ценом рада, или бољим условима рада. Другим речима, како је Френклин Рузвелт (Franklin Roosevelt) својевремено изјавио на Генералној конференцији Међународне организације рада 1941. године, „економска политика није сама себи циљ, већ је само средство за постизање ширих социјалних циљева.“<sup>322</sup> „Социјални чиниоци морају да имају предност у односу на економске

---

<sup>320</sup> Вид. детаљно: Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*; Bernhard Boockmann, „Decision-Making on ILO Conventions and Recommendations: Legal Framework and Application“, *IINS Research Paper*, No. 2/2000, Zentrum fur Europäische Wirtschaftsforschung, pp. 2-3; Игор Живковски, Милош Рубежић, „Основне конвенције Међународне организације рада и усаглашеност позитивног законодавства Републике Србије са њиховим нормама“, *Гласник адвокатске коморе Војводине*, бр. 6/2016, стр. 248.

<sup>321</sup> Jan Klabbers, „An Accidental Revolution: The ILO and the Opening Up of International Law“, *op. cit.*, стр. 128-129.

<sup>322</sup> Conference of the International Labour Organisation, Record of proceedings, New York - Washington, D.C., 1941, p. 158, доступно на: <https://labordoc.ilo.org/discovery/?et=30>, 19. 10. 2023.

чиниоце“, писао је 1931. године Албер Тома (Albert Thomas) припремајући се за обележавање десетогодишњице постојања Међународне организације рада.<sup>323</sup>

Формулисани 1919. године, циљеви Међународне организације рада су даље подржани, проширени и актуелизовани Декларацијом о сврси и циљевима Међународне организације рада (Филаделфијском декларацијом) из 1944. године, којом је потврђено да „сва људска бића, независно од расе, вере или пола, имају право да траже свој материјални напредак и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаке могућности.“<sup>324</sup> На основу ове декларације, Међународна организација рада се обавезала да међу народима света подржава спровођење у дело програма за остваривање, пре свега, хуманих услова рада који ће бити од користи не само за појединце, већ и за њихове државе. На крају Филаделфијске декларације изражава се уверење да потпуније и шире коришћење светских производних могућности потребних за остваривање великих циљева може бити обезбеђено путем ефикасне акције на међународном и националном плану, као и путем равномернијег развијања производних снага, да би се избегле озбиљне економске флукуације.<sup>325</sup> Значај Филаделфијске декларације огледа се и у томе што је она умногоме проширила уставну основу Међународне организације рада, и то не само *ratione materiae*, где надлежност ове организације не укључује само услове рада, већ и *ratione personae* где се њена надлежност примењује на сва лица, односно на сва људска бића.<sup>326</sup>

Данас, Међународна организација рада представља специјализовану универзалну међународну организацију, с посебним статусом и трипартитним саставом. Из овакве дефиниције можемо издвојити неке њене посебне елементе. Прво, Међународна организација рада представља специјализовану агенцију Уједињених нација. Она је, у ствари, субјекат са посебним задацима која је уговором везана за Уједињене нације, као средишњу организацију.<sup>327</sup> Друго, сама идеја о међународном регулисању рада и социјалне заштите резултат је једног универзалистичког схватања. Конкретније, једини начин да оствари свој циљ, а то је трајни мир заснован на идеји социјалне правде, јесте да окупи све, или барем што више држава, а у циљу универзалне хармонизације услова рада. Треће, Међународна организација рада организована је на трипартитном саставу делегација држава чланица. У њеном раду учествују и представници држава чланица, али и радника и послодаваца, и то у циљу успостављања равнотеже између рада и капитала, чији је неравноправан однос одувек био изазов за успостављање међународних норми радног права.

---

<sup>323</sup> Albert Thomas, *The International Labour Organisation: The First Decade*, 1<sup>st</sup> edn., Routledge Library Editions, London, 1931, p. 8.

<sup>324</sup> Декларација о сврси и циљевима Међународне организације рада (Филаделфијска декларација), део II, тачка а), доступно на: <https://www.ilo.org/resource/other/declaration-philadelphia>, 11.11.2024.

<sup>325</sup> Бојан Урдаревић, „Реафирмација права на рад“, у: *Усклађивање правног система Србије са правом Европске уније*, (Снежана Соковић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2023, стр. 150.

<sup>326</sup> Душан Р. Паравина, „Правни положај радника према уставу, конвенцијама и препорукама Међународне организације рада“, *Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу*, Свеска 8, 1969, стр. 175.

<sup>327</sup> Милан Бартош, *Међународно јавно право*, књига II, Култура, Београд, 1954, стр. 367.

### 2.2.2. Настанак и еволуција међународних радних стандарда

С обзиром на њихов домашај, можемо констатовати да међународни радни стандарди представљају посебну категорију људских права, која су данас угрожена јер су настала између два велика рата. Како Урдаревић истиче, еволуција међународних радних стандарда се није одвијала на континуиран, линеаран начин, и одувек је била изложена политичким и економским циклусима.<sup>328</sup> Њихова судбина тесно је била повезана са приликама које су владале у Међународној организацији рада. У првом периоду, који је трајао од 1919. до 1939. године, међународни стандарди који су усвајани тицали су се углавном оних најважнијих проблема радништва, који се односе на услове рада и запошљавање. На пример, прва усвојена конвенција из 1919. године односи се на осмочасовно радно време у индустрији, док се наредних пет односе на незапосленост, заштиту материнства, ноћни рад и минималне године за рад у индустрији. Након тога, конвенције и препоруке односиле су се на морнаре, пољопривреднике и право на недељни одмор. За само две године, тачније до 1921. године, усвојено је чак 16 конвенција и 18 препорука. Овакав темпо није било могуће пратити, те до 1925. године није усвојена ниједна конвенција. Од 1925. године до 1931. године усвојено је 15 конвенција и 18 препорука, које се по први пут односе на здравствено осигурање радника у индустрији и пољопривреди, забрану принудног рада и ограничење радног времена у канцеларијама и трговини. Посебно је значајна Конвенција о забрани принудног рада из 1930. године, која се примењивала на све колонијалне територије у то време. Интересантно је да је 1927. године учињен први покушај да се конвенцијом регулише и право на синдикално удруживање, али безуспешно. У периоду између 1944. и 1969. године конвенције проширују свој персонални домашај на нове врсте радника и врши се ревизија већ постојећих стандарда у погледу радног времена, одмора и одсуства, зарада и социјалног осигурања. Овај период сматра се „златним добом“ за међународне радне стандарде, јер је праћен убрзаним економским развојем глобалне економије и достизањем пуне запослености од стране појединих индустријски развијених земаља.<sup>329</sup> Усвајају се нови стандарди о безбедности и здрављу на раду, када се, по први пут усваја Конвенција о заштити од зрачења. Детаљна анализа међународних радних стандарда извршена је 1974. године, када су разматрани извештаји синдиката и организација послодаваца већине држава чланица, да би 1979. године Административни савет разматрао неопходност увођења нових радних стандарда.<sup>330</sup>

Систем контроле и надзора над конвенцијама Међународне организације рада модификован је 1977. године, пре свега, из разлога неједнаког економског развоја држава чланица, са једне стране, и све већег броја ратификација, са друге стране.<sup>331</sup> Управо оваква неједнакост у погледу

<sup>328</sup> Детаљно вид.: Бојан Урдаревић, „Настанак и еволуција међународних стандарда рада“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније* (Славко Ђорђевић ур.), Институт за друштвене науке, Правни факултет Крагујевац, Књига 2, Крагујевац, 2014, стр. 393.

<sup>329</sup> Gary Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston, Jasmien Van Daele, *The International Labour Organization and the Quest for social justice 1919-2009*, International Labour Office, Geneva, 2009, p. 30.

<sup>330</sup> Nicolas Valticos, „The Future Prospects For International Labour Standards“, *International Labour Review*, Vol. 118, No. 6/1979, p. 679.

<sup>331</sup> Занимљиво је да је 1978. године процењено да је половина међународних радних стандарда и даље актуелна и да треба наставити са радом на њиховој промоцији. На пример, Конвенција број 87 о слободи синдикалног удруживања је и даље применљива у изворном облику, без обзира на то што је усвојена 1948. године. Другим речима, свако конвенција Међународне организације рада која је по својој природи „промотивног карактера“ има одређену



економског развоја држава чланица Међународне организације рада представљала је озбиљну препреку ка успостављању јединствених радних стандарда. Због тога су и настале тзв. „клаузуле флексибилности“, односно инструменти који треба да помире универзалност међународних радних стандарда са различитим степеном економског развоја држава чланица. Оно што би требало нагласити јесте да данас, међународни радни стандарди покривају широк опсег најразличитијих људских права на раду, али исто тако није реално очекивати да листа међународних радних стандарда икада буде коначна, а посебно ако се узме у обзир чињеница да се свет рада убрзано мења. Такође, ни концепт „социјалне правде“, који се налази у основи Међународне организације рада, није јединствен и није једнако прихваћен у свим државама чланицама. Примера ради, некада је кључна потреба била да се ограничи радно време, као и да се регулише радни однос на неодређено време, док данас атипичне форме рада постају све заступљеније и заштита радника кроз међународне радне стандарде постаје све сложенија, премда је делотворно уживање права на разумно ограничење радног времена и данас угрожено.

У својих првих четрдесет година постојања, Међународна организација рада, је неспорно, била „организација са европским погледима на регулисање радних односа“ и никада није изгубила ту оријентацију.<sup>332</sup> Њен ауторитет је од почетка био прихваћен од стране свих већих држава, јер се сматрало да се на тај начин помаже и усмерава развој радничке класе, успостављају радни стандарди и истовремено спречавају социјалистички протести у Европи. Такође, хладни рат који трајао до 1991. године и који је довео до својеврсног ривалства између политичких система деловао је као подстицај за социјалну политику и развој међународних радних стандарда, јер се сматрало неопходним да сваки будуће усвојени документ би требало да осигура лојалност нација и има подршку држава трећег света. Међутим, ако погледамо колики је број конвенција и препорука, као својих основних нормативних аката, Међународна организација рада донела у првих неколико деценија свог постојања, а колики након 1980. године, видећемо да постоји велика разлика.<sup>333</sup> Овде се не ради само о броју, као квантитету донетих конвенција, већ и о укупном броју ратификација од стране држава који је данас мањи него икада.<sup>334</sup>

---

динамичку вредност, а због чега одолева зубу времена и промена. На крају је закључено да од 310 међународних инструмената усвојених до 1978. године, 154 се налазе у овој категорији и могу се примењивати дуго након њиховог усвајања, јер промовишу универзалне вредности које увек морају да важе. Можемо рећи и да се ради о инструментима којима се штите основна људска права на раду који се односе, како на област рада и запошљавања, тако и а област социјалне политике. Nicolas Valticos, „The Future Prospects For International Labour Standards“, *op. cit.*, p. 682.

<sup>332</sup> Guy Standing, „The ILO: An Agency for Globalization“, *Development and Change*, No. 3/2008, p. 356.

<sup>333</sup> Многи од најважнијих инструмената Међународне организације рада били су донети између 1948. и 1964. године, као што су: Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године; Конвенција број 98 о правима радника на организовање и колективно преговарање из 1949. године; Конвенција број 100 о једнакој плаћености мушкараца и жена за рад исте вредности из 1951. године; Конвенција број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења из 1952. године; Конвенција број 105 о укидању принудног рада из 1957. године; Конвенција број 111 о забрани дискриминације у запошљавању из 1958. године; Конвенција број 122 о политици запошљавања из 1964. године; и многе друге. Вид. више: Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, *op. cit.*, стр. 58.

<sup>334</sup> Педесете и шездесете године XX века биле су „златно доба капитализма“, и врхунац „социјалног корпоратизма“, током којих су синдикати достигли свој највећи број, и када су послодавци били највољнији да сарађују у погледу општеприсутног недостатка радне снаге. Јавни приходи су били обилни, што је омогућило експанзију издвајања за социјалне трошкове и социјална осигурања. Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, *op. cit.*, стр. 58.

Активности Међународне организације рада биле су кључне у унапређењу социјалне правде, заштити радних права и промовисању достојанственог рада за све. Постављањем међународних радних стандарда и залагањем за њихову примену, Међународна организације рада наставља да игра виталну улогу у обликовању глобалног радног окружења и неговању праведнијег и одрживијег света рада. Поред тога што међународни радни стандарди имају за циљ да унапреде услове рада генерално, они играју и важну улогу у заштити радника миграната, као и страних радника. Додатно, међународни радни стандарди стабилизују домаће радно законодавство и представљају једну врсту међународне гаранције да ће услови рада бити заштићени, без обзира на самовољу појединих влада. Управо из тог разлога, међународни радни стандарди постали су вид међународног прецедентног радног законодавства које може да послужи као крајња инстанца приликом примене и тумачења правних правила.

Након усвајања Декларације о основним принципима и правима на раду, 1998. године Међународна организација рада је за основне принципе поставила: слободу удруживања и колективно преговарање, забрану принудног и дечијег рада, забрану дискриминацију на раду. Овај каталог права проширен је 2022. године потврђивањем права на безбедност и здравље на раду као петог фундаменталног принципа који се гарантује овим документом.<sup>335</sup> Иако званични покушаји за рангирање права на раду по значају (важности) нису учињени, одређена права се третирају као фундаментална<sup>336</sup>, како Ковачевић-Перић наводи „о њиховој „елементарности“ се не расправља. Она су у толикој мери начелна за хуманизацију односа на раду, да се њихово прихватање поставља као предуслов чланства у Међународној организацији рада“.<sup>337</sup> У литератури се још и као кључан допринос Декларације о основним принципима и правима на раду наводи њен утицај на децентрализацију система радних права, јер се након њеног усвајања светло јавности са влада држава усмерило и на друге субјекте, попут мултинационалних предузећа и њихових клијената (корисника), како би се и они, као актери на тржишту рада, укључили у поступак дефинисања, поштовања и дубљег оснаживања обима радних права.<sup>338</sup>

Поред ове, донета је и Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године, која изражава савремену визију улоге Међународне организације рада у условима глобализације, а која се заснива на континуитету и реафирмацији основних вредности које су

---

<sup>335</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and Amended at the 110th Session (2022), доступно на: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO\\_1998\\_Declaration\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf), 11.11.2024.

<sup>336</sup> У литератури се могу пронаћи и врло опсежни наводи да се успостављањем „фундаменталних принципа“ заправо није учинило ништа добро за човечанство, и да је штета у виду издвајања неких права као важнијих од других знатно већа од доприноса који су очекивани. У том смислу, претпоставља се да ће постављањем у фокус поштовање фундаменталних принципа бити третирано као довољно да се верује да су одређене државе учиниле „довољне“ напоре да обезбеде хармонизацију са актима Међународне организације рада. Brian A. Langille, „Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)“, *European Journal of International Law*, Vol. 16, No. 3/2015 p. 412.

<sup>337</sup> Слободанка Ковачевић-Перић, *Пристојан рад* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Нишу, Ниш, 2011, стр. 99; У савременој литератури, све више се осврће на неједнак однос капитал-радник. У том смислу, можда је више него ранијих деценија потреба за апострофирањем фундаменатата Филаделфијске декларације потребна. Вид. Lorenzo Cini, „How Algorithms are Reshaping The Exploitation of Labour-Power: Insights into the Process of Labour Invisibilization in The Platform Economy“, *Theory and Society*, Vol. 52, 2023, p. 885 и даље.

<sup>338</sup> Philip Alston, „Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime“, *European Journal of International Law*, Vol. 15, No. 3/2004, p. 460.

садржане у Уставу Међународне организације рада. Текст Декларације о социјалној правди наглашава потребу за социјалном димензијом глобализације, односно потребу за праведном глобализацијом која ће се заснивати, пре свега, на достојанству на раду.<sup>339</sup> Уверена да Међународна организација рада мора да одигра кључну улогу у пружању помоћи да се оствари напредак и социјална правда, а на основу Декларације о основним принципима и правима на раду из 1998. године, у тексту Декларације о социјалној правди поново се подвлачи посебан значај основних права.<sup>340</sup>

### 2.2.3. Појам „радник“ и права радника у фундаменталним међународним радним стандардима

Основна права радника регулишу конвенције Међународне организације рада број 29 и 105 које забрањују принудни рад, Конвенције број 87 и 98 које регулишу слободу удруживања и колективно преговарање, Конвенције број 100 и 111 које уводе једнаке могућности и поступања, односно забрану дискриминације, Конвенције број 138 и 182 које забрањују дечји рад и од 2022. године Конвенције број 155 и 187 о безбедности и здрављу на раду. Ових десет конвенција данас чине фундаменталне (основне) конвенције Међународне организације рада и представљају израз принципа садржаног у њеном Уставу.

Раније поменутом Декларацијом о основним принципима и правима на раду установљена је обавеза за све државе чланице да поштују, унапређују и остварују, у доброј намери и у складу са Уставом, принципе који се односе на поједина основна права из радног односа, а која су садржана у претходно усвојеним конвенцијама, при чему су државе чланице дужне да их поштују чак и ако их нису ратификовале, и то само на основу чињенице њиховог чланства у Међународној организацији рада.<sup>341</sup> У погледу утврђивања домаћаја примене Декларације, као и претходно набројаних међународних инструмената, ниједан од докумената не садржи универзалну, генеричку дефиницију појма „радник“, као ни дефиницију појма „запослени“, која би имала униформно и јединствено значење.<sup>342</sup> У том смислу, значење термина радник се најчешће „дефинише“ кроз прављење разлике у односу на запосленог, јер поједини међународни радни стандарди користе термин „радник“, као генерички појам који обухвата и запослене и

---

<sup>339</sup> На овај начин је Међународна организација рада прибавила себи већи легитимитет наглашавајући основна права и користећи се реториком људских права. Ова декларација по својој природи представља „меко право“ јер не предвиђа посебни надзорни систем у примени конвенција, нити неке посебне санкције за њихово неспровођење. Вид. више: Предраг Јовановић, „Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право“, *Радно и социјално право*, бр. 1-6/2006, стр. 9-28.

<sup>340</sup> Бранко Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Правни живот*, бр.12/2009, стр. 946.

<sup>341</sup> Ипак, значај ове декларације умањен је чињеницом да је суштински реч о правном инструменту меког права (*soft law*) из разлога што се не предвиђа никаква нова надзорна шема у вези са њеном применом, нити су предвиђене нове и посебне санкције у случају неспровођења конвенција на које се Декларација односи, а које су државе чланице дужне да примењују чак и ако их нису ратификовале., Дарко Божичић, *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2021, стр. 37-38.

<sup>342</sup> С обзиром на бројност држава чланица Међународне организације рада, потрага за једним, јединственим појмом радника, или запосленог, чини се као немогућ задатак.

самозапослене (и остале категорије лица које обављају какав посао), док се у другим стандардима, исти појам односи само на лица која се налазе у радном односу (послодавца и запосленог).<sup>343</sup>

Тако, на пример, Конвенцијом број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права прописује се да „радници и послодавци без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по своме избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих.“<sup>344</sup> Исто тако, и у Конвенцији број 98 о праву на организовање и колективно преговарање предвиђено је да „радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у материји запослења која би могла да буде штетна по синдикалну слободу.“<sup>345</sup> У контексту наведених конвенција, термин радник био је у фокусу Комитета за слободу удруживања и Комитета експерата за примену конвенција и препорука, као надзорних тела која су у више наврата потврдила да се израз „радник“ без икакве разлике примењује на све раднике,<sup>346</sup> и да право свих радника на удруживање треба да буде загарантовано без разлике или дискриминације било које врсте.<sup>347</sup> Међутим, како се у погледу примене конвенција искључују одређене категорије радника у које се убрајају: кућно и помоћно особље, поморци, радници у неформалној економији, радници у здравственом сектору, то се оправдано поставља питања свеобухватности појма радника као титулара права.<sup>348</sup> Ово јер универзалност појма радник, кроз његово недефинисање на међународном плану, као појам *notio generalis*, заправо, ипак трпи одређена „ограничења“, која подразумевају поименце набројане категорије раднике које се искључују из домена персоналне примене. Ово не значи да се ради о лицима који нису *радници*, већ да, у духу конкретног права које се гарантује конвенцијом, нису његови титулари. Са друге стране, Општи преглед из 2012. Комитета експерата за примену конвенција и препорука године „увео“ је и две нове категорије радника, као последицу промена на тржишту рада, које раније нису постојале, и то самозапослене раднике и раднике који раде без правног основа,<sup>349</sup> те би се могло тумачити и да је појам радник сада проширен тако да обухвата и лице које обавља независан рад – самозапослени. Додатно, наведено је посредно потврђено и тиме што је 2023. године на годишњој седници статистичара Међународне организације рада

---

<sup>343</sup> Breen Creighton, Shaе McCrystal, „Who is a Worker in International Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016, p. 692.

<sup>344</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 8/58 (у даљем тексту: Конвенција број 87). Поред тога, Конвенција број 87 и у преосталим материјалним одредбама регулише право радничких организација да доносе статуте својих организација, слободно бирају своје представнике, установљавају федерације и конфедерације, итд. Више у: Бојан Урдаревић, „Слобода синдикалног удруживања као основно колективно право радника“, *Гласник Правног факултета у Крагујевцу*, Год. VII, бр. 2/2016, стр. 59-69.

<sup>345</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 11/58, члан 1 (у даљем тексту: Конвенција број 98).

<sup>346</sup> International Labour Organization, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 2008, Report H (Part IB), p. 111.

<sup>347</sup> Примера ради, Комитет експерата за примену конвенција и препорука је, коментаришући Конвенцију број 138 о минималном узрасту за запошљавање, у више наврата истицао да минималну старосну доб треба примењивати у односу на било који облик рада, укључујући samozапосљавање и рад у неформалној економији, из разлога што поједине државе не успевају да укључе samozапослену децу и децу која раде у неформалној економији у делокруг својих политика против децјег рада. Jean-Michael Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, 2014, p. 64.

<sup>348</sup> Конкретно у питању је забрана оснивања синдиката које се као право гарантује чланом 2, Конвенције број 87. International Labour Organization, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 2008, Report H (Part IB), *op. cit.*, para. 71.

<sup>349</sup> *Ibid.*

званично прихваћена трећа категорија *радника*, која ће улазити у истраживања о радној снази. Реч је о лицима која раде у форми зависног рада за друго лице по основу уговора који не мора нужно подразумевати уговор о раду (енг. *dependent contractors*).<sup>350</sup>

Уколико пођемо даље, Конвенција о принудном раду из 1930. године дефинише принудни или обавезни рад као „сваки рад или услугу који се од *неке особе* захтева под претњом било какве казне и на који та особа није добровољно пристала,“ а Конвенција број 105 која се односи на укидање принудног рада<sup>351</sup> не садржи никакву дефиницију принудног или обавезног рада, али је у својим тумачењима Комитет експерата за примену конвенција и препорука потврдио да тај израз има исто значење као и у Конвенцији број 29.<sup>352</sup> На овај начин, обим персоналне примене обе конвенције требало је да обухвати целокупно становништво, те тако не постоје било какве одредбе које би се примењивале само на раднике.<sup>353</sup> Дакле, ни овом случају међународни радни стандарди у области забране принудног рада, или забране дечијег рада, не користе термин „радник“, иако нормирају рад у најширем могућем смислу. За разлику од конвенција које се односе на слободу синдикалног удруживања, оне чак не садрже било каква ограничења у погледу своје примене на одређену категорију радника у појединим професијама. Такође, како је указао Комитет експерата за примену конвенција и препорука, додатно коментаришући и Конвенцију број 138 о минималном узрасту и Конвенцију број 182 о најгорим облицима дечијег рада поменуте Конвенције „не говоре о дечјим „радницима“, већ о „дечјем раду“ и приступу „запослењу или раду“.<sup>354</sup> Тако, Комитет експерата за примену конвенција и препорука је приметио да се конвенције примењују на све секторе економске делатности и на све облике „запослења или рада“, без обзира на то да ли постоји уговорни радни однос или да ли је рад плаћен, односно, примењује се на раднике у неформалној економији, у породичним предузећима, домаћим просторијама, пољопривреди и фармама, као и на samozапослене.<sup>355</sup>

У погледу забране дискриминације, Конвенција број 111 о забрани дискриминације у запошљавању<sup>356</sup> не односи се на раднике, већ на „сва лица“ и примењује се на запошљавање и занимање. Супротно томе, Конвенција број 100 о једнаком награђивању посебно се односи на „раднике“ у погледу примене начела једнаке накнаде за мушкарце и жене раднике за рад једнаке вредности. Додатна спецификација ко је радник учињена је кроз дефиницију накнаде у члану 1(а) „као основна или минимална плата или зарада... коју директно или индиректно исплаћује *послодавац* раднику и која произилази из *запослења*“. Јасно је да употреба термина запослење у наведеним конвенцијама није намењена да ограничи подручје примене тих инструмената, јер ниједна одредба не ограничава њихов обим у погледу појединаца или грана делатности.

<sup>350</sup> Dependent Contractors and the framework of the informal economy - Room document to support the discussions at the Meeting of Experts on Labour Statistics in Preparation for the 21st International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2023, p. 3.

<sup>351</sup> „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 13/02.

<sup>352</sup> International Labour Conference, Eradication of Forced Labour, Report III, Part 1B, 96th Session, 2007, para. 141.

<sup>353</sup> Слично је и са Конвенцијом број 138 о минималном узрасту за запошљавање и Конвенцијом број 182 о најгорим облицима дечјег рада, које се не односе на „децу раднике“, већ на дечији рад, као такав, и на све секторе економске активности. Више у: Слободанка Ковачевић-Перић, „Забрана дечјег рада – *de iure vs. de facto*“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2015, стр. 119-154.

<sup>354</sup> International Labour Organization, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 2008, Report H (Part 1B), *op. cit.*, para. 332,

<sup>355</sup> *Ibid.*, para. 433.

<sup>356</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/61.

Конвенција број 100 се примењује на *све раднике*, како би се начело једнаке накнаде за мушкарце и жене примењивало без изузетака, који према слову Конвенције нису дозвољени.<sup>357</sup> Када се Конвенција разматрала, предлог да се дода посебна референца којом би се указало да персонално подручје примене обухвата „све раднике који примају накнаду за свој рад и запослене који примају зараду без обзира на грану економске делатности у којој су запослени“ био је одбијен уз образложење да текст већ покрива „све раднике“, и да би било какво набрајање могло довести до пропуста.<sup>358</sup>

Насупрот наведеним конвенцијама, листа фундаменталних конвенција проширена је 2022. године са још две конвенције из области безбедности и здравља на раду, и то Конвенцијом број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини<sup>359</sup> и Конвенцијом број 187 о промотивном оквиру безбедности и здрављу на раду.<sup>360</sup> Конвенцијом број 155 прописано је да се иста „примењује на све раднике у обухваћеним гранама привреде“, а да се „израз радник односи на сва запослена лица, укључујући и државне службенике“,<sup>361</sup> док је из подручја примене Конвенције неоправдано искључено помоћно кућно особље, што додатно слаби положај ове групе радника. Такође, овакво регулисање је донекле проблематично јер су из домаћаја примене ове конвенције искључена незапослена лица, али и samozапослени, иако Препорука 164 о професионалној безбедности и здрављу у радној средини из 1981. године јасно предвиђа да је таквим лицима неопходна законска заштита.<sup>362</sup> Наведено је касније донекле исправљено кроз одредбе Конвенције Међународне организације рада број 187, где се државе чланице обавезују на промоцију сталног побољшавања безбедности и здравља на раду у циљу превенције повреда на раду, болести и смртних случајева, кроз развој, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, националне политике, националног система и националног програма. Ова конвенција, притом, као инструмент који би требало да представља одређени правни оквир у овој области, у својој суштини промовише и утицај постојећих конвенција и препорука у области безбедности и здравља на раду, као и константна побољшања националних програма у том погледу. У Конвенцији број 187 посебно се истиче став 3(г) Филадельфијске декларације, којим се предвиђа да Међународна организација рада има обавезу да међу земљама развија светске програме којима се остварује одговарајућа заштита живота и здравља радника у свим занимањима. На овај начин је термин „радник“ у конвенцијама које се односе на безбедност и здравље на раду постављен на најширу могућу основу, јер право на безбедне и здраве услове рада припада свима и његово уживање не сме зависити од правног основа рада.

Из претходног је јасно да фундаменталне конвенције Међународне организације појам „радник“ посматрају у најширем смислу, односно примењују се без обзира на правни основ ангажовања

---

<sup>357</sup> Конвенција број 100 се примењује на све раднике, како на домаће држављане, тако и на странце, у свим секторима делатности, у јавном и приватном сектору, као и у формалној и неформалној економији. Више о садржини ове Конвенције вид.: Јована Мисаиловић, „Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2019, стр. 289-292.

<sup>358</sup> International Labour Organization, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 2008, Report H (Part IB), *op. cit.*, para. 658.

<sup>359</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/87.

<sup>360</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/2009.

<sup>361</sup> Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, члан 2.

<sup>362</sup> R164 - Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R164](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164), 23. 6. 2024.

једног лица. Међутим, заштита коју ове конвенције пружају се временом показала као недовољна, те су тако поједине категорије лица свесно искључене из домашаја примене основних међународних радних стандарда. Све ово је довело до усвајања Препоруке број 198 о радном односу, која је настала као производ „дуготрајне и тешке дебате.“<sup>363</sup> Питање прецизног одређења радног односа и његовог разграничења од независног рада је у једном тренутку било од изузетног значаја на нивоу Међународне организације рада. Стога је Генерална конференција Међународне организације рада 2003. године основала посебну комисију, са задатком да покуша да разјасни значење појмова „запослени“, „послодавац“ и „радник.“<sup>364</sup> Комисија је закључила да појам „запослени“ представља правни термин који се односи искључиво на лице које је страна у радном односу. Појам „радник,“ по мишљењу Комисије, представља шири појам, који се може применити на свако лице, без обзира да ли је оно у радном односу, док се појам „послодавац“ користи да означи физичко или правно лице за које запослени обавља послове или пружа услуге у оквиру радног односа.<sup>365</sup> Закључци Комисије су, по први пут, указали на постојање једне нове категорије радника, тзв. „прикривеног запосленог“, који је позициониран између запосленог и samozапосленог радника и која је у стварности запослени, али се приказује као samozапослени.

Преамбула Препоруке број 198 потврђује да је заштита радника у „срцу мандата Међународне организације рада“, са посебним освртом на принципе постављене у Декларацији о принципима и правима на раду и Агенди достојанственог рада.<sup>366</sup> Према Препоруци о радном односу, национална политика би требало да утврди мерила која би странама, а нарочито послодавцима и запосленима, требало да помогну да ефикасно установе постојање радног односа и да утврде разликовање запослених и samozапослених радника, као и да се боре против прикривеног запослења у том контексту (нпр. односа који могу да укључују друге форме уговорних аранжмана којима се прикрива истински правни статус запосленог, а чији је ефекат ускраћивање заштите коју би та лица требало да имају).<sup>367</sup>

Препоруком је истакнут значај процењивања постојања радног односа, преваходно на основу два „индикатора“ радног односа. Први индикатор односи се на чињеницу извршавања рада, а други на постојање накнаде за рад, која припада раднику, независно од правног основа његовог ангажовања.<sup>368</sup> Државама је препуштено да обезбеде механизме који ће олакшати процену постојања радног односа, као и да евентуално регулишу законску претпоставку (правну фикцију) о постојању радног односа у случајевима када постоји један или више релевантних индикатора. Државе су слободне да ове индикаторе саме уреде посебним законом, а Препорука нуди неколико индикатора који могу бити узети у разматрање.<sup>369</sup> Дакле, Препорука не садржи универзалну

<sup>363</sup> Arturo Bronstein, *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, International Labour Office, Geneva, 2009, p. 56.

<sup>364</sup> International Labour Organization Governing Body, 279th Session, Report on the Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection, GB 792/2, 2000, pp. 51-57.

<sup>365</sup> *Ibid*, p. 52. Samozaposhljavanje i samostalни рад по основу грађанских уговора, по дефиницији, налазе се ван оквира радног односа.

<sup>366</sup> Bob Hepple, „Equality and Empowerment for Decent Work“, *International Labour Review*, No. 5/2001, p. 140.

<sup>367</sup> Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2013, стр. 251.

<sup>368</sup> Препорука број 98 о заснивању радног односа, став 9.

<sup>369</sup> Као индикаторе извршавања зависног рада Препорука наводи: 1) да се рад обавља према упутствима и под контролом друге стране, 2) да рад укључује интеграцију радника у организацију предузећа, 3) да се рад обавља искључиво или претежно у корист другог, 4) да се рад обавља у одређено радно време, или на месту рада која страна

дефиницију уговора о раду, односно радног односа, већ позива државе чланице да обезбеде што шире дефиниције уговора о раду у својим законодавствима, као и да само размотре могућност усвајања специфичних индикатора који указују на постојање радног односа.

Такође, постоји и разноликост у правним терминима који се користе у преводима Препоруке број 198 на различите службене радне језике Међународне организације рада – енглески, француски и шпански. На пример, енглеска верзија препоруке гласи „Препорука о радном односу“ (енг. Employment Relationship Recommendation), што указује на то да је иста посвећена подређеном раду. С друге стране, француски и шпански наслови су: „*Recommandation sur la relation de travail*“ и на шпанском „*trabajo*“, који више одговарају генеричком појму рада уопште, а не запослења које обично алудира на постојање претпоставке радног односа.<sup>370</sup> Посматрано у контексту појма радника, Препорука број 198 нуди врло мало упутстава о значењу појма радник у међународном праву, али препознаје важност да се радницима осигура заштита од разних манипулација уговорним аранжманима, праћено закључивањем тзв. симулованих уговора.

У наредном периоду од изузетне важности биће утицај Универзалне гаранције рада (енг. Universal Labour Guarantee) на проширење персоналног и материјалног домаћаја међународних радних стандарда, а нарочито у делу који се односи на појам радника. Универзална гаранција рада обезбеђује да сви радници, без обзира на правни основ њиховог рада или статус запослења уживају одређене основне гаранције – основна радна права, попут адекватне накнаде за живот, максимално ограничење радног времена и заштиту безбедности и здравља на раду.<sup>371</sup> На овај начин, Универзална гаранција рада проширује заштиту радника ван опсега радног односа, или уговора о раду и обухвата и samozапослена лица, као и све оне категорије радника које се тренутно налазе између радника и samozапосленог. Важно је истаћи да, за разлику од фундаменталних конвенција Међународне организације рада, које покривају углавном „неновчане“ радне стандарде, односно оне који не „чине рад скупим“, Универзална гаранција покрива и области минималне накнаде за рад и ограничење радног времена. Ово из разлога што без уважавања свих ових права немогуће је говорити о концепту достојанственог рада, али то подразумева да се претходно редефинише концепт радног односа и његових граница тако да сви радници буду покривени заштитним законодавством, укључујући и право на социјалну заштиту.<sup>372</sup>

Приступи значењу појма „радник“, који су усвојени у (фундаменталним) инструментима Међународне организације рада, илуструју дилему са којом се ова организација у поступку успостављања стандарда сусреће од свог оснивања 1919. године а то је у којој мери би „радници“, чији се интереси штите или унапређују према Међународним стандардима рада требало да буду изједначени са појединцима који су ангажовани према ономе што би системи општег права

---

захтева, 5) да рад има одређено трајање и континуитет, 6) да се од радника захтева да буде доступан послодавцу, 7) да послодавац, или страна која захтева рад, обезбеђује алат, материјал или машине.

<sup>370</sup> Valerio de Stefano, „Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of International Labour Standards“, *International Labour Review*, Vol. 160, No. 3/2021, p 391.

<sup>371</sup> International Labour Organization, *Work for a Brighter Future – Global Commission of the Future of Work*, Geneva, 2019, p. 39.

<sup>372</sup> Кристина Михеш, Триша Шроф, „Увод“, у: *Осврти на увођење Универзалне гаранције рада у одабраним земљама Источне и Средње Европе* (Кристина Михеш, Триша Шроф ур.), Међународна организација рада, Женева, 2023, стр. 10.



карактерисали као уговоре о раду.<sup>373</sup> Нешто конкретније ова дилема се у литератури испољава кроз забринутост да ли је и у којој мери оправдано примењивати међународне радне стандарде на појединце који су ангажовани у некој форми зависног рада, али који, *de iure* нису „запослени“ као и у којој мери би радници који заиста раде као независни радници или радници који су од 2023. категорисани као трећа категорија радника – зависни контрактори (*dependent contractors* енг.), требало да уживају исту заштиту као и остали радници, то јесте, зашто би такви радници били ускраћени за исту заштиту као они који раде у форми конвенционалног радног односа.<sup>374</sup> Напоследку, савремено схватање појма радник у међународним радним стандардима изискује коначну и дефинитивну потребу да се преобликује концепт „радника“, како би се овај појам адекватно прилагодио дубоким променама у природи света рада, а који на првом месту изискује ни мало безначајне напоре да се термиолошки сведу на минимум разграничења која постоје, пре свега, у националним законодавствима, у погледу поделе на рад и запослење.<sup>375</sup>

## 2.3. Савет Европе

### 2.3.1. Европска социјална повеља

Европска социјална повеља<sup>376</sup> усвојена 1950. године као и касније усвојена Ревидирана европска социјална повеља из 1996. године, представљају најважнији инструмент Савета Европе за заштиту људских права и слобода када је реч о социјалним и економским правима у Европи,<sup>377</sup> при чему средства која се користе за остваривање права морају бити „демократска“ у оном смислу у којем

---

<sup>373</sup> О наведеном питању се такође доста дебатовало и у контексту измена румунског законодавства. Вид.: Ралука Димитриу, „Од заштите запошљавања до заштите рада: румунска перспектива“, у: *Осврти на увођење Универзалне гаранције рада у одабраним земљама Источне и Средње Европе* (Кристина Михеш, Триша Шроф ур.), Међународна организација рада, Женева, 2023, стр. 63 и даље.

<sup>374</sup> Breen Creighton, Shae McCrystal, „Who Is a Worker in International Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, *op. cit.*, p. 725.

<sup>375</sup> Ово, јер се рад везује и за форме које не подразумевају радни однос а запослење се доводи у везу са радом у оквиру радног односа, то јесте за запосленог као његовог субјекта. Како се у међународним стандардима рада реферише на појам радника, то је оправдано очекивати да се све конвенције односе на све форме рада, што није упитно, али у светлу све присутнијих нових облика рада, али и запослења, оваква поставка недефинисања појма радник може поједине категорије лица неоправдано искључити или укључити под гарантовану заштиту.

<sup>376</sup> Лубарда Европску социјалну повељу назива и „социјалним уставом“ Савета Европе. Бранко Лубарда, *Европско радно право*, СИД, Подгорица, 2004, стр. 42.

<sup>377</sup> Република Србија је ратификовала Ревидирану европску социјалну повељу 2009. године. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09 - у даљем тексту Ревидирана европска социјална повеља.

западни свет разуме ову реч.<sup>378</sup> Још у преамбули Европске социјалне повеље је наглашено да се она сматра изјавом „општих принципа моралне вредности“, на којима је заснована, а не као оличење обавезе, што посебно указује на аспект ширег друштвеног значаја у њој садржаних принципа.<sup>379</sup>

У Ревидираној европској социјалној повељи гарантују се једнако права радницима независно од њиховог радноправног статуса, као претходни услов, као и права која су везана за радни однос.<sup>380</sup> Ово подразумева да је персонални домен примене овог документа утолико важнији јер се њиме омогућава уживања појединих права лица која раде, без неопходног услова да је реч о правима по основу *радног односа*. С обзиром на то да овај документ не дефинише појам радника, као ни појам зависног рада *per se*, у погледу одређивања ових појмова, допринос Ревидиране европске социјалне повеље јесте у гарантини списка права која уживају лица поводом рада, те се тиме посредно утиче и на одређивање категорије лица која та права уживају.

Тако, важно је истаћи да је Ревидирана европска социјална повеља у појединим члановима направила разлику користећи термин запослени, поред устаљеног термина „радник“ који је заступљен у претежном делу текста. Наиме, већ у првом члану Ревидиране повеље наводи се да су државе у обавези да ради остваривања права на рад, осигурају највиши и најстабилнији могући ниво запослености,<sup>381</sup> који би требало да води ка пуној запослености, на основу чега је евидентно да је реч о нахођењу законодавца да упути на политике држава да усвоје мере како би лице, у стању *запослености* могло да остварује правичну зараду и тиме себи и својој породици обезбеди достојанствен животни стандард. Како је плаћеност елемент који није везан искључиво за радноправни однос, овиме се упућује на све облике рада који подразумевају накнаду за извршену престацију. На овај начин, накнада се појављује као еквивалент за извршени рад, јер је њена

<sup>378</sup> Par F. Tennfjord, „The European Social Charter - an Instrument of Social Collaboration in Europe“, *Annuaire Europeen European Yearbook* (Lodovico Benvenuti *et al.*, eds.), Vol. IX, Council of Europe, Strasbourg, 1961, p. 76.

<sup>379</sup> Nikolaos A. Papadopoulos, „Revisiting the Preamble of the European Social Charter: Paper Tiger or Blessing in Disguise?“, *Human Rights Law Review*, Vol. 22, 2022. p. 5;

<sup>380</sup> „Ревидираном повељом зајемчена су скоро сва права која се у модерној Европи сврставају у групу социјалних права. У улози титулара највећег броја ових права налазе се радници, док је број права загарантованих у корист других друштвених категорија сразмерно мањи (деца и омладина, старија лица, лица са инвалидитетом и др.). Зајемчена права могу се класификовати према више различитих критеријума, те се, тако, према предмету регулисања, разликују права која се односе на становање, здравље, образовање, запошљавање, социјалну заштиту и забрану дискриминације. Могућа класификација зајемчених права може се извршити и у светлу одредаба које уређују обавезе држава уговорница, односно услове и поступак ратификације повеља. Сагласно овим одредбама, могу се разликовати најзначајнија права, која се обавезно преузимају ратификацијом (енг. „core“ rights) и друга (остала) права из тог корпуса (енг. „non core“ rights), будући да је за стицање својства уговорне стране довољно преузимање само дела прописаних обавеза. Тако су тзв. чврстим одредбама Повеље загарантована следећа најзначајнија економска и социјална права: право на рад, право на организовање, право на колективно преговарање, право на социјалну сигурност, право на социјалну и медицинску помоћ, право породице на социјалну, правну и економску заштиту, право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ. Одредбама Ревидиране повеље овај списак проширен је и правом деце и омладине на заштиту и правом на једнаке могућности и једнако поступање у запошљавању“. Љубинка Ковачевић, „50 година Европске социјалне повеље“, *Право и привреда*, бр. 10-12/2011, стр. 156-157.

<sup>381</sup> Поређења ради Европска социјална повеља обавезује државе чланице да постигну и одржавају „што виши и стабилнији ниво запослености“, а еквивалентна одредба у Повељи основних права Европској унији указује на слободу сваког појединца да се бави радом (реплицирајући на наведени члан Европске социјалне повеље), без подразумевања обавезе државе да тежи обезбеђивању запослења за све. *The European Social Charter in The Context of Implementation of the EU Charter of Fundamental Rights*, Directorate General for Internal Policies Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs Constitutional Affairs, European Parliament, Brussels, 2016, p. 16.

висина сразмерна количини и квалитету извршеног рада, али и поред тога она би требало да буде таква да омогући раднику живот достојан човека.<sup>382</sup> У наставку одредбе којом се гарантује право на правичну накнаду за рад исте вредности, без обзира на пол радника, што се такође схвата у правцу шире примене на рад изван радног односа, с обзиром да плаћеност (енг. *equal pay*) као новчани еквивалент, не мора бити везана само за зависан рад у оквиру радног односа, већ је присутна и приликом рада за другог који нема форму радног односа (јер и лица која обављају независан рад такође примају накнаду за свој рад).

У погледу термилолошких напомена, важна је и одредба која се односи на обезбеђивање права на колективно преговарање, јер се у тексту Ревидиране европске социјалне повеље наводи да државе имају обавезу да унапређују консултације између *радника* и послодаваца, не ограничавајући ово право на запослене у радном односу<sup>383</sup>, иако је евидентно да ће у највећем броју случајева радничке организације формирати запослени (синдикате) чији чланови, према одредбама националних законодавстава, неретко не могу бити лица која нису запослена. Са друге стране, право на заштиту у случају престанка радног односа конципирано је на начин који је прихваћен у Конвенцији Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, чиме је евидентно да је циљ била заштита запосленог (у радном односу).<sup>384</sup> *Explicite* „запослени“ у Ревидираној европској социјалној повељи се помиње и приликом гаранције права жена на заштиту материнства, јер документ користи термин право „запослених жена“ а не право радница.<sup>385</sup> Слично се чини и у погледу права *радника* са породичним дужностима, признатих једнако мушкарцима и женама, којима Ревидирана европска социјална повеља гарантује право да заснују радни однос или да остану у радном односу, уколико су га услед обављања породичних дужности прекинули.<sup>386</sup> Такође, под термином радник, сматрају се и приправници, у смислу права на социјалну осигурање, који не раде по основу уговора о раду, што је потврдио Европски комитет за социјална права у случају Грчке, где посебни уговори које закључују приправници омогућавају врло ограничен приступ престајама из социјалног осигурања, што је, према речима овог надзорног тела имало „практичан ефекат успостављања посебне категорије радника који су ефективно искључени из општег опсега заштите коју пружа систем социјалног осигурања у целини“, те им је тиме неоправдано ускраћено право на социјално осигурање гарантовано Ревидираном европском социјалном повељом.<sup>387</sup>

У том смислу, а према раније наведеним одредбама, циљ Европске социјалне повеље, као и њеног следбеника, Ревидиране европске социјалне повеље, јесте да пружи заштиту лицу не ограничавајући персонални домашај примене на форму зависног рада. Додатно, чињеница да се однос рада и запослења (радног односа?) (енг. *work - employment*) преплиће у погледу субјеката

---

<sup>382</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 1 у вези са чланом 4.

<sup>383</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 6.

<sup>384</sup> Бранко Лубарда, „Ревидирана европска социјална повеља (потврђивање, обавезе Србије, контрола примене)“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2010, стр. 411.

<sup>385</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 8.

<sup>386</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 27, став 1.

<sup>387</sup> Marco Rocca, „The European Social Charter and the European Union“, in: *The European Social Charter: A Commentary, CrossCutting Themes* (Stefano Angelieri, Carole Nivard (eds.), Vol. 1, Brill, Nijhoff, 2022, p. 386.

права гарантованих Ревидираном европском социјалном повељом<sup>388</sup> дозвољава позитивне аспекте оваквог приступа и у савременом добу, где се све чешће настоји да се под кишобран заштите радног и социјалног права подведу различите категорије радника.<sup>389</sup>

### 2.3.2. Појам „радник“ у Европској конвенцији о људским правима и јуриспруденцији Европског суда за људска права

#### 2.3.2.1. Уводне напомене

Највећа новина коју је донела Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (у даљем тексту: ЕКЉП) јесте оснивање Европског суда за људска права (у даљем тексту: ЕСЉП), чиме је омогућено да се појединац може обратити једној међународној инстанци, уколико сматра да му је повређено неко људско право гарантовано овим актом. Овиме је појединац виђен као субјект међународног права, за разлику од дотадашње праксе у којој су субјекти међународног права могле да буду само државе, односно међународне организације.<sup>390</sup>

Када је у питању значај јуриспруденције ЕСЉП за одређивање појма „рада“ или појма „радник“, улога Суда није непосредно видљива, што је и оправдано имајући у виду да ЕКЉП не гарантује право на рад нити се бави садржином других права по основу рада изричито, осим *explicite* забране принудног рада<sup>391</sup> и права на оснивање синдиката, у оквиру члана којим се гарантује слобода

<sup>388</sup> Stein Evju, „The European Social Charter and the International Labour Organisation – interlinks past and present“, in: *Arbeitsvölkerrecht - Festschrift für Klaus Lörcher* (Wolfgang Däubler, Reingard Zimmer eds.), 1st edition, Nomos, Baden-Baden, 2013, pp. 148-149.

<sup>389</sup> Примера ради, Европски комитет за социјална права је приликом извештавања о усклађености нашег законодавства са одредбама Ревидиране европске социјалне повеље у погледу права на ограничено радно време радника који раде на даљину или код куће, указао да је „неопходно у потпуности омогућити право радницима да одбију да раде ван свог уобичајеног радног времена или током одмора или других облика одсуства (што се понекад назива „правом на искључење“)“. Овиме је Европски комитет за социјална права недвосмислено потврдио да су одредбе Ревидиране европске социјалне повеље погодне за проширење и на нове, флексибилне облике рада. European Committee of Social Rights, *European Social Charter (Revised), Conclusions 2022 Serbia, 2023*, p. 4.

<sup>390</sup> Више у: Ed Bates, *The Evolution of the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2010, p.7.

<sup>391</sup> Иако ЕКЉП не дефинише појам принудног, или обавезног рада, прописано је да принудни рад не обухвата: рад уобичајен у склопу лишења слободе или током условног отпуста; службу војне природе или службу која се захтева уместо одслужења војне обавезе; рад који се изискује у случају какве кризе или несреће која прети опстанку или добробити заједнице и рад или службу који чине саставни део уобичајених грађанских дужности. Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у Конвенцију и Први протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 12 уз конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима. „Службени лист СЦГ - међународни уговори“, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 - испр. и „Службени гласник РС - међународни уговори“, бр. 12/2010 и 10/2015 - у даљем тескту ЕКЉП, члан 4, став 3.

окупљања и удруживања. У складу са тиме, утицај ЕСЈП и претходно ЕКЈП на радна права и његове титуларе може се у највећој мери посматрати кроз „домашај“ поред других, ова два члана. Ово посебно вреди јер је ЕСЈП кроз своју активност указао на потребу ширег сагледавања статуса лица која уживају гаранције права у вези са радом и тиме се у појединим случајевима посредно бавио и питањем правног статуса лица које обавља рад.

Савремене расправе у вези са радним статусом оних који раде у дигиталној, гиг економији доминирале су када је реч о академској заједници и судским предметима, али су само симптом дубљих тензија и дуготрајних трендова који владају у домену интересовања за радно право. Наиме, „персонални опсег“ радног права вишевековно се односи на радне односе и аранжмане који спадају у правну категорију запослења, те стога повлаче законска права и заштиту. Упркос томе што је пре више од пола века истицано да је „изазивао правне умове више од једног века“,<sup>392</sup> персонални опсег радног права и даље остаје међу „најспорнијим и најважнијим питањима у овој области“,<sup>393</sup> те је похвално што се утицај субјеката, попут ЕСЈП, осећа на овом плану. Закони о статусу запослених и радника у националним системима имају кључну функцију, као главни пролаз ка законским правима поводом рада и као одредница обухвата радног права, али ставови супранационалних инстанци имају улогу водиле у погледу питања за која недостају одговори. Преовлађује мишљење, да су се национални судови борили да примене концепте запослених и радника на начин који би ишао у корак са развојем тржишта рада. Ово резултирало је „искључивањем радника у нетрадиционалним радним аранжманима који су заправо у потреби за заштитом“, и представља главни узрок онога што Давидов (Davidov) описује као текућу „кризу обухвата“ у радном праву.<sup>394</sup>

#### 2.3.2.2. Утицај јуриспруденције ЕСЈП на схватање појма „радник“

Како је садржина одредбе којом се забрањује принудни рад постављена негативно у ЕКЈП, поставља се питање да ли одредбе ЕКЈП које се односе на забрану принудног и обавезног рада и повезана судска пракса нуде смернице о концепту „рада“ који би требало узети у обзир за сврхе ове одредбе. Наиме, члан 4 ЕКЈП дефинише концепт (принудног) рада тако што указује шта се не сматра принудним радном у духу ЕКЈП. Пошто је веома тешко тврдити да су те активности заправо обављане на искључиво добровољној основи, а посебно да ли ће одбијање таквог рада бити праћено претњом или санкцијом, чини се вероватним да те активности не могу бити сматране радом у смислу у којем се он перципира према нормама радног права. Укратко, ови изузеци могу бити корисни у дефинисању шта чини „рад“ у смислу ЕКЈП. Ти изузеци описују активности ван сфере формалне економије која везује раднике за послодавце, односно обавезе које не произлазе из радног односа. Примера ради, у предмету *C.N. and V. v France*, ЕСЈП је нагласио

<sup>392</sup> Hugh Collins, „Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10, 1990, p. 353.

<sup>393</sup> Guy Davidov, „Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 34, 2014, p. 543.

<sup>394</sup> *Ibid.*, p. 459.

да би за одређивање „принудног или обавезног рада“ требало узети у обзир природу и обим рада као таквог. Из тог разлога, ЕСЉП је одбацио могућност да активности малолетнице која је помагала сестри (која је била подложна принудном раду) приликом обављања кућних послова након школе и завршетка домаћих задатака класификује као принудан или обавезан рад. ЕСЉП је, наиме, сматрао да су то активности које се могу разумно очекивати од члана породице или особе која припада домаћинству.<sup>395</sup> У случају из 2020. године, који се односио на експлоатацију проституције, ЕСЉП је појаснио да је појам „принудног или обавезног рада“ према члану 4 ЕКЉП намењен заштити од озбиљне експлоатације рада, као што је принудна проституција, стављајући посредно подносиоцу представке у шири контекст раднице.<sup>396</sup> Нешто раније ЕСЉП је потврдио да се радником у смислу члана 4 сматрала и малолетница која је против своје воље доведена да ради код послодавца, а која је постала жртва трговине људима и принудног рада.<sup>397</sup>

Већи утицај на поимање „радника“ ЕСЉП је имао у контексту остваривања права на формирање синдиката. Наиме, ЕСЉП ни овде не улази у одређивање појма радник, већ својом праксом даје индиције приликом одлучивања у предметима који се односе на члан 11 ЕКЉП, с обзиром на то да је евидентно да је појам „радника“ кључан за одређивање обима персоналне примене права на организовање. У случају Сигурјонсон (*Sigurjónsson*), ЕСЉП је разматрао да ли се асоцијација којој таксисти морају да се придруже да би добили владину лиценцу може сматрати синдикатом. Исландска влада је сматрала да наведено удружење није синдикат, а питање које се поставило јесте да ли на основу законске одредбе, Исланд може условити додељивање такси лиценце претходним чланством у асоцијацији, јер је законска одредба садржала тзв. *pre-entry closed shop* клаузулу, према којој послодавац запошљава само чланове одређеног синдиката.<sup>398</sup> Влада је претпостављала да „синдикати” представљају организације радника које бране интересе својих чланова у конфликтима са послодавцима, а „Фрами“, организација у питању, се састојала претежно од samozапослених лица који немају своје запослене. ЕСЉП је одбио да разјасни ширину термина „синдикат“, наводећи да је Фрами, у сваком смислу, могла бити карактерисана као асоцијација, и наводећи додатно да „није било потребно одлучити да ли се „Фрами“ такође може сматрати синдикатом, будући да је право на оснивање и придруживање синдикатима део ширег права на слободу удруживања, а не засебно право.”<sup>399</sup> Овај приступ се, међутим, заснива на непровереној претпоставци да заштита коју пружа право на организовање нема специфичност. С обзиром на то да ЕСЉП праву на организовање придаје одређена додатна права која нису инхерентна слободи удруживања, важност дефиниције је неупитна. У конкретном случају, ЕСЉП, заправо, искључује „Фрами“ као синдикат због тога што су његови чланови samozапослени. Да је ЕСЉП одлучио другачије, асоцијација би могла да тврди да има право на колективно преговарање и на штрајк, при чему остаје спорно питање да ли samozапослени могу учествовати у процесу колективног преговарања како би заштитили своје економске интересе. Овим је стављена пажња на то да идеја да „свако” може оснивати и придруживати се синдикату не би требало да се схвата

<sup>395</sup> *C.N. and C. v. France*, Application No. 67724/09, Judgement from 11 October 2012, para. 74.

<sup>396</sup> *S.M. v. Croatia*, Application No. 60561/14, Judgement from 25 June 2020, paras. 337-347.

<sup>397</sup> *Siliadin v. France*, Application No. 73316/01, Judgement from 26 July 2005, paras. 115-116.

<sup>398</sup> О појму *pre-entry closed shop* клаузуле вид.: Stephen Dunn, John Gennard, *The Closed Shop in British Industry*, Macmillan Education UK, London, 1984, pp. 1-11.

<sup>399</sup> *Sigurdur Sigurjónsson v. Iceland*, Application No. 16130/90, Judgement from 30 June 1993, para. 32.

дословно.<sup>400</sup> Инклузивни приступ који је ЕСЈП развијао у погледу титулара права из члана 11 био је видљив и у погледу проширења статуса запослености у пракси судова Велике Британије, као и у односу на измене законодавних аката, како би шири круг лица био покривен заштитним одредбама радног права. Примера ради, то је био случај у предмету *Vining and others v London Borough of Wandsworth*, у којем су припадници полиције сматрали да су неоправдано искључени из групе радника који завређују статус запослених, како би остварили право на формирање синдиката, и предмету *National Union of Professional Foster Carers (NUPFC) v Certification Officer*, где је Апелациони суд проширио обим статуса „радника“ на хранитеље који би обично били искључени, јер нису имали уговорни однос са општином. Применом широке дефиниције „радног односа“ ЕСЈП-а, Апелациони суд је утврдио да хранитељи у конкретном случају остварују колективна права по члану 11 ЕКЈП, као и да им је одбијање статуса запосленог било неоправдано, упркос недостатку било ког уговора о раду који је законом потребан.<sup>401</sup> Осврт теорије на ова два случаја показују распрострањеност приступа заснованог на људским правима у одређивању радног статуса, са потенцијалом да преобликује границе личног опсега примене радног законодавства. Овакав приступ, верује се, ће нарочито користити онима који су у атипичним радним аранжманима – повременим радницима, радницима на уговорима са нултим радним временом и платформским радницима, агенцијским радницима, који би у начелу морали да буду третирани као запослени или радници, тамо где закон штити права из ЕКЈП, осим ако се њихово искључење из подручја примене не може оправдати. Како су показала наведена два случаја, овакав приступ би помогао да се шири круг лица заштити правима по основу рада која следују запосленима, а који би обично били ускраћени за њих због изостанка уговора о раду, као што су волонтери и практиканти који раде без накнаде или радници у домаћинству послодавца.<sup>402</sup> Додатно, вреди нагласити, имајући у виду да се одређивање запосленог у јуриспруденцији ЕСЈП посредно чини, да је ЕСЈП у неколико наврата утврдио да, у складу са националним законодавством, примена права на оснивање синдиката према члану 11 ЕКЈП зависи од статуса која лица имају према националном законодавству.<sup>403</sup> У том смислу, ЕСЈП је врло значајно за успостављање даље праксе приликом утврђивања статуса запосленог истакао да ће се приликом утврђивања „постојања радног односа, фокусирати на стварне обавезе, учинак и накнаду лица чији се статус утврђује, без обзира на то како је однос карактерисан у било ком договору који су стране постигле“.<sup>404</sup> Према овом гледишту, колективна радна права заштићена чланом 11 ЕКЈП не чине „суштински део или континуитет“ општег права на слободу удруживања, чиме се ограничава потенцијал да људска права утичу на проширивање листе субјеката права на оснивање и деловање синдиката и колективне акције.<sup>405</sup>

---

<sup>400</sup> *The European Convention on Human Rights and the Employment Relationship* (Filip Dorssemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann eds.) ETUI, Brussels, 2013, pp. 10-11.

<sup>401</sup> Joe Atkinson, „Employment status and human rights: an emerging approach“, *The Modern Law Review*, Vol. 86, No. 5/2023, p. 1185.

<sup>402</sup> *Ibid.*, p. 1186.

<sup>403</sup> *Sindicatul „Păstorul Cel Bun” v. Romania*, Application No. 2330/09, Judgement from 9 July 2013, para. 134; *National Union of Belgian Police V. Belgium*, Application No. 4464/70, Judgement from 27 October 1975, paras. 38-39.

<sup>404</sup> *Sindicatul „Păstorul Cel Bun” v. Romania*, Application No. 2330/09, Judgement from 9 July 2013, para. 142.

<sup>405</sup> Joe Atkinson, „Employment Status and Human Rights: An Emerging Approach“, *op. cit.*, p. 1181; Mark Freedland, Nicola Kountouris, „Some Reflections on the “Personal Scope” of Collective Labour Law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 46, No. 1/2017, p. 58.

Напоследку, ЕСЈП се дотакао и тога ко се сматра титуларом права из члана 14 ЕКЈП, којим се гарантује забрана дискриминације, наводећи да су, поред урођених као основи забране дискриминације легитимни и стечени статуси у погледу професионалног статуса и занимања, укључујући хијерархијски ранг, као и чланство у одређеној професији.<sup>406</sup> ЕСЈП је усвојио „широку интерпретацију“ члана 14, што води закључку да је потреба да се статус утврди као посебан захтев готово нестао. Ово је посебно значајно јер су овим, чланом 14 ЕКЈП заштићене различите категорије радника независно од њиховог радног аранжмана - било да се ради о samozапосленом, агенцијском раднику, раднику који ради посредством уговора са нултим радним временом, или раднику у домаћинству послодавца.

### 3. Појам „радника“ у праву Европске уније

#### 3.1. Примарни и секундарни извори права Европске уније од значаја за дефинисање појма „радник“

У праву Европске уније, појам „радник“ тумачи се у различитим контекстима, а у зависности од контекста примењује се као меродавно право Европске уније, или право неке њене државе чланице. Како се извори права Европске уније могу поделити на примарне и секундарне, то је важно нагласити да ни примарно право, нити секундарно законодавство не предлажу универзалну дефиницију „радника“.<sup>407</sup> Међутим, потреба за тумачењем овог појма постала је значајна у савременом добу више него раније, јер се утврђивањем тога ко се сматра радником у праву Европске уније одређује и обим примене начела слободног кретања радника. Ово начело сматра се једним од основних начела Европске уније, те не чуди да се појам радник неретко разматра у складу са одредбом 45 Уговора о функционисању Европске уније измењеног и допуњеног 2016. године, којим се свим радницима гарантује право на слободу кретања, која подразумева укидање сваке дискриминације на темељу држављанства у вези са запошљавањем, примањима и осталим условима рада и запошљавања.<sup>408</sup> Недостатак упућивања на значење термина радник у контексту поменутог извора права Европске уније касније ће „попунити“ Европски суд правде, позивајући се на ову одредбу.<sup>409</sup> Међутим, овакав приступ можемо посматрати као традиционалан, с обзиром на то да су и раније усвојени уговори о оснивању европских заједница избегавали да дефинишу персонално подручје примене својих одредби, или су изричито препуштали тај задатак националним правним системима. На пример, Римски уговор користио је термин „радник“ у

---

<sup>406</sup> Вид. примера ради пресуде у предметима: *Engel and Others v Netherlands*, Application no 5100/71, Judgement from 8 June 1976, para. 189; *Graziani-Weiss v Austria*, Application No 31950/06, Judgement from 18 October 2011; *Sidabras v Lithuania*, Application Nos 55480/00, 59330/00, Judgement from 27 July 2004; *Rainys and Gasparavicius v Lithuania*, Applications Nos 70665/01 and others, Judgement from 7 April 2005. Такође, за више о одлукама поводом члана 14 ЕКЈП, вид.: Janneke Gerards, „The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, Vol. 13, No. 1/2013, p. 99-105.

<sup>407</sup> Inga Daukšienė, „Definition of a ‘Worker’ under Article 45 of the Treaty on the Functioning of the European Union“, *Societal Studies*, Vol. 3 No. 7/2010, p. 292.

<sup>408</sup> Уговор о функционисању Европске уније, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/resource>, 24.7.2023.

<sup>409</sup> Emanuele Menegatti, „The Evolving Concept of ‘worker’ in EU law“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019, p. 72.



бројним одредбама, од којих су најпознатије оне које уводе принцип „једнаке зараде за једнак рад“ и оне које гарантују „слободу кретања радника“, али без давања експлицитног објашњења његовог значења. На том фону, не изненађује да се овај пример следи и у основном корпусу секундарних инструмената који регулишу радне услове, а који препуштају дефинисање и других појмова као што су „запослени“ или „уговор о раду или радни однос“ искључиво националном праву.<sup>410</sup>

Још један важан извор примарног права Европске уније, Повеља о основним правима у Европској унији из 2000. године,<sup>411</sup> усвојена по угледу на Европску конвенцију о људским правима, Европску социјалну повељу и друге међународне инструменте, којом се гарантује низ грађанских, политичких, економских и социјалних права, помиње али не дефинише радника. Први пут у историји Европске уније, у једном документу налази се свеукупност гаранција основних грађанских, политичких, привредних и социјалних права свих особа које живе у државама чланицама Европске уније. Ова права су потврђена у шест поглавља (достојанство човека, слобода, једнакост, солидарност, грађанска права и судска заштита). Текст Повеље забрањује принудни и ропски рад и било који облик дискриминације, а прокламује: право на рад<sup>412</sup>; право на једнакост поступања у погледу услова рада држављана трећих држава који имају радну дозволу на територији државе чланице Европске уније у поређењу са условима рада домаћих држављана; право на једнакост мушкараца и жена; право на професионалну интеграцију лица са инвалидитетом и право на слободно кретање унутар Европске уније. Права у овој Повељи морају да поштују како органи и институције Европске уније, тако и органи и институције држава чланица. Наведени документ дуго је био сматран извором „меког“ права да би своју обавезујућу снагу добио на основу посебне правне технике - упућујуће клаузуле. Члан 6, став 1 Уговора о Европској унији статус Повеље изједначио је са статусом самог Уговора о Европској унији.<sup>413</sup>

Већи допринос, када је реч о утврђивању тога ко се сматра радником у праву Европске уније, дали су секундарни извори права, на чијем тумачењу је даље Европски суд правде поставио смернице. Концепт „радник“ је, наиме, у европском комуитарном праву развијен пре свега на темељу чињенице да је један од циљева Европске уније постепено укидање препрека слободној трговини, што је требало да доведе до стварања заједничког тржишта.<sup>414</sup> У том смислу, право на слободу кретања радника, која представља једну од четири основне слободе, као и један од стубова унутрашњег тржишта Европске уније, је постало значајан предмет интересовања, управо у контексту утврђивања ко се сматра радником према праву Европске уније. Уобичајено се сматра како слобода кретања радника придноси развоју тржишта рада, јер омогућује прерасподелу

<sup>410</sup> Nicola Kountouris, „The Concept of Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope“, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, No. 2/2018, p.193

<sup>411</sup> Доступно на: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf), 19.5.2023.

<sup>412</sup> Право из Повеље Европске уније на „бављење радом“, иако није јасно дефинисано, делује да има либералну оријентацију. Ужа перспектива ограничава га на омогућавање приступа тржишту рада. Шира перспектива проширује право на политичку обавезу државе да промовише запошљавање и стабилност на радном месту. Наведено је од великог значаја јер се кршење ове одредбе може истаћи против националних политика које искључују одређене категорије радника са тржишта рада. Christophe Vigneanu, „Freedom to Choose an Occupation and Right to Engage in Work“, in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (Brian Bercusson ed.), European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2002, p. 30.

<sup>413</sup> Сања Ђорђевић, „Правни статус Повеље о основним правима европске уније“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 58, 2011, стр. 233.

<sup>414</sup> Anne C.L. Davies, *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2012, p. 69.

радне снаге међу државама чланицама.<sup>415</sup> Стога је питање одређења појма „радник“ важно због много разлога, а нарочито оних који су у вези се социјалним и економских правима. Уредбом Европског парламента и Савета о слободи кретања радника у Унији бр. 492/2011 из 2011. године прописано је да „сваки држављанин државе чланице, без обзира на своје место боравишта, има право да прихвати запослење и да обавља посао као запослена особа на подручју друге државе чланице у складу са одредбама закона и других прописа који уређују запошљавање држављана те државе.“<sup>416</sup> У даљем тексту Уредбе, наводи се да се и радницима мигрантима омогућавају једнаки услови као и домаћим радницима у погледу запошљавања и рада, приступа програмима преквалификације и стручног оспособљавања, социјалним и пореским правима. Права се дају и члановима породице радника, а у циљу унапређења мобилности радника унутар Европске уније.<sup>417</sup>

Секундарне изворе права Европске уније од значаја за идентификацију појма радник можемо поделити у више група. Једну групу чине инструменти који садрже термин радник, а у које убрајамо, као пример, Директиву Савета 89/3912/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду у којој се наводи да је „радник свако лице које је запослено од стране послодавца, укључујући стажисте и занатлије, али не укључујући лица која раде као послуга у домаћинству послодавца“.<sup>418</sup> Такође од значаја је и Директива Европског парламента и Савета 96/71/ЕЗ о упућивању радника,<sup>419</sup> која даје назнаке ко се сматра „упућеним радником” - радник који у ограниченом временском раздобљу обавља свој посао на подручју државе чланице

---

<sup>415</sup> Hannah Morgan, Helen Stalford, „Disabled People and the European Union: equal citizens?“, in: *The Social Model of Disability: Europe and the Majority World* (Mercer G. Barnes ed.), The Disability Press, Leeds, 2005, p. 4; Као сложено право, право на слободу кретања се састоји из неколико компонената. Прво, да је радник слободан да прихвати стварну понуду за запослење. Друго, да се у циљу слободног избора и прихватања запослења слободно креће на територији држава чланица. Треће, да радник има право да борави у некој држави чланице ради запослења у складу са одредбама закона или других прописа. Четврто, да радник има право да остане на територији државе чланице након што се у њој запосли, под посебно утврђеним условима. Интеграцију тржишта рада Европске уније требало би пратити кроз јачање координације европске социјалне политике. Teague Donaghey, „The Free Movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal“, *Industrial Relations Journal*, Vol. 37, No. 6/2006, p. 662; Јашаревић наведена права у оквиру слободе кретања радника своди на две групе и то: 1) право на прихватање стварно понуђеног запослења (обухвата услове за запошљавање, једнак третман, обуку у стручним школама и центрима за обуку и још нека друга права), и 2) тзв. имиграционо право (право изласка, право уласка и право боравка и настајења на територији друге државе чланице). У сваком случају, права радника подложна су ограничењима која су оправдана разлозима јавног поретка, јавне сигурности и јавног здравља, а све у циљу заштите интереса и суверенитета државе. Сенад Јашаревић, „Слобода кретања радника у ЕУ у новим околностима“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, Нови Сад, 2017, стр. 1390.

<sup>416</sup> (EU) No 492/2011 of The European Parliament And Of The Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011R0492>, 29.9.2023, Article 1.

<sup>417</sup> (EU) No 492/2011 of The European Parliament And Of The Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011R0492>, 29.9.2023, Articles 7-8.

<sup>418</sup> Council Directive 89/391/EEC on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety And Health Of Workers At Work, *Official Journal L 183*, 29. 6.1989, Article 3(a).

<sup>419</sup> Directive 96/71/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 16 December 1996 Concerning The Posting Of Workers In The Framework Of The Provision Of Services, Article 2.

која није држава у којој уобичајено ради, али се за потребе ове директиве примењује дефиниција радника која се у праву државе чланице на чију је територију радник упућен.<sup>420</sup>

Другу групу чине директиве које омогућавају имплементацију оквирних споразума постигнутих између социјалних партнера. Овде се мисли, пре свега, на Директиву Савета 97/81/ЕЗ, односно Оквирни споразум о раду са непуним радним временом,<sup>421</sup> Директиву Савета 1999/70/ЕЗ о Оквирном споразуму о раду на одређено време<sup>422</sup> и Директиву Савета 2010/81/ЕЗ о родитељском одсуству.<sup>423</sup> Заједничко за све ове директиве је то што се односе само на лица која имају закључен уговор о раду у складу са законодавством држава чланица, па се тумачење *појма радник* тешко доводи у питање.

Трећу групу чине директиве, попут Директиве Савета 92/85/ЕЗ о заштити материнства<sup>424</sup> и Директиве 2008/104/ЕЗ о привременом агенцијском запошљавању,<sup>425</sup> које користе термин „радник“, али без упућивања на норме закона држава чланица. Са применом Директиве 2008/104/ЕЗ о привременом агенцијском запошљавању, повезана је и пресуда у предмету *Sara Kiiski v. Tampereen kaupunki*<sup>426</sup>, у којој се наводи да посебан режим радног односа у једној држави не може имати последице у погледу тога да ли се једно лице сматра радником или не. На овај начин комунитарно право је преко директиве онемогућило да државе чланице одлучују о томе ко се сматра радником. Са друге стране, Директива 2008/104/ЕЗ афирмисала је начело једнаког поступања кроз концепт упоредивог радника у предузећу кориснику. Управо ове директиве представљају полазну тачку за аутономно дефинисање концепта радника у секундарном праву Европске уније.

Четврту и последњу групу чине директиве које не користе ни термин радник, ни термин запослени, као што је то у случају Директиве 94/33/ЕЗ о заштити младих људи на раду,<sup>427</sup> у којој се не помиње радник као појединац, већ радни однос у складу са прописом државе чланице.

Требало би истаћи да терминологија секундарног европског законодавства није усаглашена, односно хомогена. У појединим језичким варијантама (нпр. у тексту на енглеском језику) помиње се термин „радник“, док се у француском и немачком преводу исте директиве користи термин „запослени“.<sup>428</sup> Оно што је можда још важније јесте да поједине директиве, приликом одређивања појма радник, садрже инструктивну норму која упућује на националне законе држава чланица, док друге остављају доста отвореног простора за аутономну интерпретацију Европског суда

---

<sup>420</sup> Directive 96/71/EC Of The European Parliament And The Council Of 16th December 1996 Concerning The Posting Of Workers In The Framework Of The Provision Of Services (OJ L 18, 21.1.1997.).

<sup>421</sup> Council Directive 97/81/EC Of 15 December 1997 Concerning The Framework Agreement On Part-Time Work Concluded By UNICE, CEEP And The ETUC (OJ L 14, 20.1.1998).

<sup>422</sup> Council Directive 1999/70/EC Of 28 June 1999 Concerning The Framework Agreement On Fixed-Term Work Concluded By ETUC, UNICE And CEEP, OJ L 175, 10/07/1999 P. 0043 – 0048.

<sup>423</sup> Council Directive 2010/81/EC Of 25 November 2010 On Parental Leave, OJ L 310, 26.11.2010

<sup>424</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, OJ L 348, 81.11.1992.

<sup>425</sup> Council Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L 327, 5.12.2008.

<sup>426</sup> *Sara Kiiski v. Tampereen kaupunki*, C-116/06, para. 24.

<sup>427</sup> Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, OJ, L 216, 20.8.1994.

<sup>428</sup> Martin Risak, Thomas Dullinger, „The Concept of Worker in EU Law – *Status quo* and potential for change“, European Trade Union Institute, Report 140, 2018, p. 25.

правде.<sup>429</sup> Заједничко изворима права Европске уније јесте да не одређују персонално подручје примене својих одредаба, што значи да изрази „радник“ и „запослени“ имају различито значење у различитим директивама. То значи да постоје директиве чије одредбе упућују на одговарајуће дефиниције у законодавствима држава чланица Европске уније, при чему саме државе чланице у својим законима различито дефинишу појмове „радник“ и „запослени.“ Управо такав фрагментарни приступ појму радник оставља државама чланицама Европске уније и њиховим судовима широко поље процене, али исто тако је у супротности са конзистентном применом секундарних извора права Европске уније.<sup>430</sup> Јасно је да су се државе чланице опирале екстензивном тумачењу појма „радник“, плашећи се, између осталог, да ће повећана мобилност радника ка развијенијим државама Европске уније имати за циљ само стицање одређених социјалних права.

### 3.2. Судска пракса Европског суда правде (Суда правде Европске уније) значајна за дефинисање појма „радник“

Јуриспруденција Европског суда правде ишла је у правцу што ужег тумачења ограничења, а што ширег тумачења самог појма „радник“ садржаног у изворима права Европске уније.<sup>431</sup> Европски суд правде је, тако, постепено проширивао појам „радник“, остављајући све мањи простор националним судовима, који су иначе везани одредбама садржаним у актима Европске уније, као и критеријумима утврђеним од стране Суда.<sup>432</sup>

У судској пракси Европског суда правде изграђена је комунитарноправна концепција радника, која је тесно повезана са правилима о слободи кретања радника. Ова концепција је нашла свој израз у појединим пресудама, пре свега оној у предмету *Lawrie-Blum*, за коју се верује да су њоме дефинисани елементи потребни за утврђивање статуса радника. Радник је, према овој пресуди, особа „која у одређеном временском периоду, пружа услуге другој особи, делујући по њеним наложима, а у замену за то добија накнаду.“<sup>433</sup> На овај начин се појам „радник“ значајно приближио

---

<sup>429</sup>*Ibid.*

<sup>430</sup> Nicola Kountouris, „The Concept of Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope“, *op. cit.*, p.193.

<sup>431</sup> Ово је посебно значајно у контексту слободe кретања радника, јер у супротном, погрешна интерпретација и честа ограничења могу да угрозе и обесмисле ово начело, у погледу којег је Европски суд правде подарио знатан број одлука. Требало би нагласити да је право на слободу кретања уско скопчано са питањима држављанства Европске уније, миграцијама, социјалног осигурања и низом других питања, као и да уређеност овог начела има директан утицај на битне циљеве социјалне политике Европске уније. Другим речима, што је економски стандард државе чланице већи, то мање њених држављана тражи посао у другој држави чланице, а иста држава атрактивна је за имиграцију. Katarina Peročević, „Појам „радника“ и праву Европске уније“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 2/2017, стр. 322.

<sup>432</sup> Nigel Foster, *EU Law Directions*, Oxford University Press, Oxford, 2014, p. 368.

<sup>433</sup> Пресуда у предмету *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* C-66/85, para. 14. У овом предмету радило се о држављанки Велике Британије која је тражила обављање приправничког стажа у Немачкој, што јој је било онемогућено услед рестриктивних мера које се примењују на обављање приправничког стажа лица која немају немачко држављанство. С обзиром на то да лице у статусу приправника у одређеном периоду обавља рад за другог, због чега добија новчану накнаду, Суд је стао на становиште да се и ове категорије морају сматрати радницима.

појму „запослени“ који је присутан у већини европских законодавстава, стављајући акценат на субординацију као примарни критеријум за правну квалификацију. Међутим, да је Суд спреман да прошири тумачење концепта радника у контексту социјалне политике изван садржаја своје судске праксе у вези са слободом кретања, као што је то био случај у предмету *Lawrie-Blum*, видели смо у предмету *Danosa*. Овде Суд није ограничио своју анализу на формални концепт субординације, већ је узео у обзир различите аспекте зависности, укључујући ризик од отказа. „Чињеница да је госпођа Даноса била чланица Управног одбора акционарског друштва није сама по себи довољна да искључи могућност да је била у односу субординације према тој компанији: потребно је размотрити околности под којима је члан Управног одбора ангажован; природу дужности поверених тој особи; контекст у којем су те дужности обављане; обим овлашћења те особе и степен до којег је она била надзирана унутар компаније; као и околности под којима је та особа могла бити разрешена дужности.“<sup>434</sup> Када се утврди да радник потпада под европски концепт радника у сврхе социјалне политике, Суд неће прихватити било какво заобилажење кроз примену националних критеријума, што је после јасно показано у пресуди у предмету *Allonby*. У овом предмету, који се тичао једнаких зарада гарантованих Уговором о функционисању Европске уније, Суд је додатно проширио судску праксу обухватајући и samozапослене: „формална класификација samozапослене особе према националном праву не искључује могућност да особа мора бити класификована као радник у смислу члана ... (сада члан 157. Уговора о функционисању Европске уније Ј.М.) ако је њена независност само номинална“.<sup>435</sup> Треба нагласити да положај samozапослених лица није регулисан Уговором о функционисању Европске уније, али је, супротно претходном, у предмету *Jany and others v. Staatssecretaris van Justitie*, Суд утврдио да, за разлику од радника, samozапослена лица нису подређена послодавцу у погледу избора запослења, услова рада и начина плаћања накнаде за рад, те да сама сноси одговорност за посао који обављају,<sup>436</sup> што води закључку да их је потребно искључити из појединих, (не свих), права која уживају друга лица. Међутим, термин samozапослени користан је за чињење разлике од термина запослени, у контексту бинарне поделе на зависан и независан рад, али и samozапослени, оправдано, као лица која раде, уживају одређена права по основу рада.<sup>437</sup> На крају, широка

---

Форма, односно основ заснивања радног односа, није релевантна за одређивање појма радника, јер је несумњиво да постоји подређеност и плаћеност.

<sup>434</sup> *Dita Danosa v LKB Līzings SIA*, C-232/09, para. 47.

<sup>435</sup> *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, C-256/01, para. 17; Оваква оријентација Суда је како се наводи у литератури заснована на „жељи да се избегне могућност да законодавци држава чланица заобиђу правила манипулацијом појма запослења“. Општије потврђује „тенденцију Суда да у области дискриминације засноване на полу и држављанству обликује суштински јединствен систем заштите од дискриминације“. Чланови 45 и 157 Уговора о функционисању Европске уније имају исту логику, која оправдава примену исте функционалне дефиниције радника. Обе одредбе обухватају, у две области од највеће важности темељни принцип права Европске уније, или тачније принцип наднационалног правног система, као што су једнако поступање и забрана дискриминације. Stefano Giubboni, „Being a worker in EU law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, No. 3/2017, p. 230.

<sup>436</sup> *Jany and others v. Staatssecretaris van Justitie*, C-268/99, para. 70.

<sup>437</sup> Примера ради, када се Суд позива да одлучи да ли је особа samozапослена у поступку који се односи на слободу кретања, обично примењује критеријуме за радни однос у *a contrario* аргументацији. То делује ефикасно, јер се претпоставља строга подела између слободе кретања радника и пружања услуга (или оснивања предузећа). Наведено питање пред Суд је постављено у контексту упућивања радника, обзиром да вреди правило да радници који уобичајено раде у једној држави чланица, а који су привремено упућени у другу државу чланицу, не могу имати користи од правила о слободи кретања радника. Суд је, међутим, одлучио да се примењују правила о слободи кретања услуга, а не правила о слободи кретања радника, јер се не очекује да упућени радници уђу на тржиште рада земље домаћина. Ипак, прекогранично упућивање радника може имати негативан утицај на могућности запошљавања и

дефиниција „радника“ виђена је и у областима, као што су слобода пружања услуга и одредбе Уговора о праву конкуренције. Након што је поновио да се за потребе чланова 56 и 101 Уговора о функционисању Европске уније,<sup>438</sup> „радником“ сматра и „свака особа која обавља услуге за и под надзором друге особе, за које прима накнаду“, Суд прави разлику између „радника“ и „самозапослених лица-предузећа“,<sup>439</sup> наводећи да ако је неко „радник“, онда није „самозапослено лице-предузеће“ и обрнуто. Дакле, за потребе радног права Европске уније, слободе пружања услуга и одредби Уговора о конкуренцији, изнедрила се заједничка и аутономна дефиниција „радника“.<sup>440</sup> Још једна значајна пресуда Европског суда правде из ранијег периода, у којој је Суд још више проширио своје тумачење појма „радник“ је она у предмету *Levin*.<sup>441</sup> У овом предмету радило се о Британској држављанки која је радила у Холандији, у радном односу са непуним радним временом, и управо из тог разлога није могла да продужи боравишну визу. Наиме, Холандија је сматрала да, услед постојања радног односа са непуним радним временом, британска држављанка не испуњава услове да би могла да се сматра радником. Да би неко могао да се сматра радником мора да ради са пуним радним временом и да на том послу добија накнаду у одређеној висини. У овој пресуди, Суд је први пут утврдио да комунитарни појам „радник“ не зависи од висине и редовности исплате накнаде за рад. Према оцени Суда, квалификација радника зависи искључиво од тога да ли неко лице у држави чланици пријема обавља делотворну и стварну економску активност и за свој рад прима накнаду, при чему висина новчане накнаде није од значаја за постојање статуса радника. Такође, Суд је у овој пресуди навео и да се концепција радника треба тумачити широко „с обзиром на то да је њено поштовање од важности не само за унутрашње тржиште Заједнице, већ и за сам животни стандард.“<sup>442</sup> С тим у вези, није од значаја мотив због којег неко тражи запослење, већ је битно да се ради о обављању стварне економске активности.<sup>443</sup> У супротном, велики број лица би био искључен, ако би се појам радника свео само на она лица која обављају рад у пуном радном времену. Нарочито су рањиве жене, старији и особе са

---

услове рада радника у земљи домаћину. Тај ефекат је делимично неутрализован Директивом о упућивању радника (96/71/ЕС), која обавезује државу домаћина да гарантује да се основни услови рада за њене сопствене грађане примењују и на упућене раднике из друге државе чланице. Вид. *Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, C-55/94, para. 20.

<sup>438</sup> Члан 56 односи се на слободу пружања услуга а члан 101 на пословање предузетника.

<sup>439</sup> *Becu and others v. Hof van Beroep*, C- 22/98, para. 26. Наиме Георгиу (Georgiou) наводи „да би критеријум класификације заснован на „невољном преузимању ризика“, који се мери „неспособношћу особе да распореди своје ризике“ требало сматрати кључним да ли је особа самозапослена или не. Ако би се усвојио предложени критеријум, како наводи ова ауторка, то би довело до проширења правне номенклатуре појма „радник“ у Европској унији омогућавајући заштиту рањивих квази-подређених особа које су тренутно искључене из важеће ЕУ дефиниције „радника“. Despoina Georgiou, „‘Business Risk-Assumption’ as a Criterion for the Determination of EU Employment Status: A Critical Evaluation“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 1/2022, p. 113.

<sup>440</sup> Despoina Georgiou, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2/2022, p. 199.

<sup>441</sup> *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81, para. 15.

<sup>442</sup> *Ibid.*

<sup>443</sup> Европски суд правде је ово потврдио у пресуди *Ninni-Orasche v. Bundesminister fur Wissenschaft*, C431/01, para 41. У предмету је била реч о давању подршке за образовање, те се поставило питање мотива запослења. У предмету је Суд нагласио како мотив запослења не утиче на статус радника, те је тако појам радника проширио и на лица које раде по уговору о раду на одређено време од десет недеља, а што је нарочито важно, с обзиром на све учесталији тренд склапања ових уговора.

инвалидитетом, који, по правилу, најчешће и раде са непуним радним временом.<sup>444</sup> Додатно, како је у овом предмету Суд морао да одлучи да ли особа која обавља активност у тако ограниченој мери да притом зарађује мање од онога што се сматра минималним износом неопходним за њено издржавање може бити радник, у смислу члана 45 Уговора о функционисању Европске уније, оправдано је што се Суд усредсредео на обим активности, наводећи да „та правила обухватају само обављање делотворних и стварних активности, с изузетком активности у толико малом обиму да се сматрају чисто маргиналним и споредним. На националним судовима је да утврде потребне чињенице како би се установило да ли се дотична особа може сматрати радником. Приликом утврђивања да ли је тај услов испуњен, национални суд мора заснивати своју процену на објективним критеријумима и свеукупно проценити све околности случаја које се односе на природу како самих активности тако и радног односа о којем је реч“.<sup>445</sup>

На претходни, надовезује се још један случај, у ком је, услед увођења флексибилних аранжмана рада, „радник“ у комунитарном праву, захваљујући јуриспруденцији Европског суда правде, схваћен екстензивно. Тако се, на пример, у предмету *Inge Nolte v. Germany*,<sup>446</sup> госпођа Инге Нолте, која је радила са непуним радним временом, тачније мање од 15 часова недељно, а месечна примања јој нису прелазила једну седмину просечне зараде, разболела и поднела захтев за инвалидску пензију, након чега је била одбијена, уз образложење да нису плаћени доприноси за социјално осигурање за последњих 36 месеци који су претходили настанку инвалидности. Радни суд у ХанOVERу сматрао је да овакво искључење радника који обављају рад са непуним радним временом из система обавезног социјалног осигурања представља посредну дискриминацију и поставио питање Европском суду правде да ли одредба домаћег закона, која искључује жене које раде мање од 15 сати недељно и зарађују мање од једне седмине просечне зараде месечно, представља дискриминацију по основу пола. Немачка влада је заузела став да ова лица, према немачком законодавству, се не сматрају радником и нису део радно способног становништва, јер накнаде за рад које примају су толико ниске да нису довољне да задовоље њихове егзистенцијалне потребе, те се и не могу сматрати зарадом. Европски суд правде је стао на становиште да није прихватљиво било какво прављење разлике код појма „радник“, те да би препуштање државама чланицама да дефинишу тај појам, довело до произвољног мењања његове садржине, а тиме би се одређене категорије раднике искључиле из његове примене.<sup>447</sup> Такође, сама чињеница да износ новчане накнаде радника не покрива све његове потребе не може га спречити да буде припадник радно способног становништва. Ниска примања, или мањи број радних сати недељно, немају

---

<sup>444</sup> Вид.: Boris Buklijaš, „Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, бр. 1/2006, стр. 130.

<sup>445</sup> *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81, пара. 17; *I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie*, C- 344/87, пара. 13; *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)*, C-176/96, paras. 43-44; *V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, C-357/89, пара. 13; *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, C-413/01, пара. 2.

<sup>446</sup> *Inge Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover*, C-317/93, пара. 19.

<sup>447</sup> Ово је констатовано и у случају *M.K.H. Hoekstra vs Bestuur der Bedrijfsvereniging*, C-75/63. Суд је заузео став да дефиниција појма „радник“ не зависи од било које националне дефиниције радника и samozапосленог, већ представља концепт права Заједнице. Исто тако, свако лице се сматра радником, без обзира на основ запослења, здравствени статус, односно то када је остварило неко од права из пензијског и инвалидског осигурања. Вид.: Robin C A. White, „Revisiting Free Movement of Workers“, *Fordham International Law Journal*, Vol. 35, No.5/2011, p. 1565.

никаквог утицаја на квалификацију једног лица као радника.<sup>448</sup> Овиме је заузето становиште да радници који раде са непуним радним временом не би смели да буду искључени из дефиниције појма радник, јер би на тај начин биле искључена и она лица која траже запослење са пуним радним временом, али због недостатка послова морају да прихвате оне са непуним радним временом.<sup>449</sup> Треба приметити и то да обично радници који раде са непуним радним временом имају и нижа примања, која су врло често испод нивоа неопходног за егзистенцију, али и да таква лица, према оцени Суда, имају статус радника. Ово је потврђено у пресуди у предмету *Kempf*, где је наведено да ова лица задржавају статус радника чак и уколико поднесу захтев за новчану помоћ из јавних фондова која им представља додатан извор прихода.<sup>450</sup>

Након знаменитих пресуда у предмету *Lawrie-Blum* и *Levin*, Суд је додатно ишао ка проширењу тумачења појма радник, што се у савременом праву показало неопходним. Ово јер је са порастом нових категорија радника са нестандартним радним ангажовањем, као и тзв. „лажним samozапосленим лицима,<sup>451</sup> лицима слична запосленима и платформским радницима, персонални домен примене одредаба заштитног комунитарног права постало је преко потребно, а, темељено на све истакнутој примени одредаба радног законодавства и на лица која не раде по основу уговора о раду, односно која не уживају статус запосленог. Конкретно, у предмету *Raulin* Суд је појам радника проширио и на раднике по позиву (енг. *on call workers*) који обављају повремене послове и који се налазе у стању приправности, те имају обавезу да се одазову на позив послодавца.

Сличне пресуде донете су и у контексту Директиве о раду на одређено време, у којима је статус „радника“ Суд признао и особама ангажованим на узастопним закључиваним уговорима на одређено време у јавном сектору.<sup>452</sup> Наиме, и поред снажних аргумената, деловање Суда у овој области било је, у целини, заштитнички настројено према радницима. Како примећује Коунтоурис (Kountouris), „Суд све више усмерава одредбе о опсегу [Директива] на начине који теже ка конвергенцији“ и то чини, нарочито, када национална номенклатура фактички ускраћује радницима њихова радна права, чиме се транспозиција одговарајуће директиве чини непотпуном.<sup>453</sup>

---

<sup>448</sup> Сличан став заузет је и у предмету *Megner*, у којем је утврђено да плаћени рад код којег радно време не прелази 18, 12 или 10 сати недељно није релевантно за одређење појма радника у европском праву. *Megner and Schaffel v. Innungskrankenkasse Vorderpfalz*, C-444/93, para. 18.

<sup>449</sup> *Inge Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover*, C-317/93, para. 19; *Ursula Megner and Hildegard Scheffel v Innungskrankenkasse Vorderpfalz, now Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz*, C-444/93, para. 18; *Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen*, C-213/05, paras. 7, 27; *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, C-413/01, para. 32; *Athanasios Vatsouras v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900*, C-22/08, paras. 25, 30.

<sup>450</sup> *R. H. Kempf, v. Staatssecretaris van Justitie*, C-139/85, para 16. Реч је о немачком држављанину који је живео у Холандији и бавио се давањем часова музике. С обзиром на то да су му примања била изузетно ниска, тражио је социјалну помоћ. Услед тога га је Холандска влада искључила из појма радник, а Суд је каснијом пресудом проширио појам радника и на лица која раде са непуним радним временом и примају социјалну помоћ сматрајући да „сама чињеница да неко тражи социјалну помоћ из јавних фондова, не искључује то лице из примене правила европског права која се односе на слободу кретања радника.“

<sup>451</sup> *V. J. M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen Raulin*, C-357/89, para 14.

<sup>452</sup> *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, Case C-212/04, Opinion of Advocate General Kokott delivered on 27 October 2005, paras. 57, 67.

<sup>453</sup> Nicolas Kountouris, „The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope”, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, No. 2/2018, p. 202.



Суд је, можемо рећи, делао посредно и у погледу положаја платформских радника, утврђујући домашај делатности и правни статус које платформи за које, или посредством којих, платформски радници обављају рад. Наиме, неколико земаља и институција је усвојило различите мере за заштиту радника на платформама. Уредба Европског парламента и Савета 2019/1150 од 20. јуна 2019. године о промоцији правичности и транспарентности за пословне кориснике *online* посредничких услуга<sup>454</sup>, на пример, пружа одређену заштиту samozапосленим радницима на платформама. Она има за циљ да омогући транспарентне услове „пословним корисницима“ који користе „*online* посредничке услуге“ за понуду робе или услуга потрошачима. Такође, настоји да обезбеди да се према њима поступа правично и да им се пружи делотворна правна заштита у односу на „пружаоца посредничких услуга“. Међутим, једно важно ограничење овог инструмента је то што су *online* посредничке услуге дефинисане као услуге информационог друштва које „омогућавају пословним корисницима да понуде робу или услуге потрошачима, с циљем олакшавања покретања директних трансакција између тих пословних корисника и потрошача“, и које се пружају пословним корисницима на основу уговорних односа између пружаоца тих услуга и пословних корисника који нуде робу или услуге потрошачима. Ово је важно зато што, према мишљењу Суда, једна од најпознатијих платформи *Uber* није пружалац услуга информационог друштва, док се друга платформа попут *Airbnb* квалификује као таква.<sup>455</sup> Стога, питање да ли оператер платформе пружа услуге осим дигиталног посредовања је кључно, јер Суд сматра да платформа попут *Uber* заиста пружа услуге (конкретно у области превоза), а не делује само као посредник.<sup>456</sup> Због тога, државе чланице могу регулисати њене активности на националном нивоу, што ће имати реперкусије и на платформске раднике, односно на њихов правни статус у држави чланице, који врло изгледно неће бити уједначен.<sup>457</sup> Конкретније, Суд се бавио положајем платформских радника у предмету *Yodel*, где је указао да се лице за које Суд утврди да је независни извођач, односно samozапослени, не сматра радником, у смислу Директиве о радном времену 2003/08.<sup>458</sup> Управо је утврђивање слободе у погледу начина организације радног времена једно од кључних питања којим се Суд бавио приликом одређивања појма радник. Детаљније, у поменутом

---

<sup>454</sup> Regulation 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services, Article 1.

<sup>455</sup> *Airbnb Ireland*, C-390/18, paras. 26, 97.

<sup>456</sup> *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain*, C-434/15, paras. 38-41, 48; *Uber France SAS v Nabil Bensalem*, C-320/16, paras. 21-24.

<sup>457</sup> Katja Vizjak, „Uber – An Overview of the International Case Law“, in: *SHARING economy in Europe: opportunities and challenges* (Janja Hojnik ed.), Zavod 14, Ljubljana, 2018, pp. 91-93.

<sup>458</sup> Случај се односио на Б., курира за испоруку пакета и компанију *Yodel Delivery Network Ltd.* („Yodel“). Стране су потписале уговор о курирским услугама, према којем је Б. био „ samozапослени - независни извођач“, који је обављао испоруке у име друге стране у одређеном подручју, користећи своје возило и мобилни телефон. Уговор није садржао клаузулу о забрани конкуренције, што значи да је Б. имао право да ради и за друге компаније, укључујући директне конкуренте *Yodel*-а. Такође је имао право да подговори своје испоруке другим лицима, мада је и даље био одговоран за коначну испоруку. Међутим, према уговору, *Yodel* је могао да стави вето на подговарача ако изабрано лице није испуњавало професионалне критеријуме које је захтевала компанија. Нити једна страна није била у обавези да изврши уговор: Б. је самовољно одлучивао када је доступан за рад и/или који је максималан број испорука које је био вољан да обави, а *Yodel* је могао у било ком тренутку одбити његове услуге. Упркос формалном садржају уговора, *de facto*, Б. је континуирано и искључиво радио за *Yodel*, никада није подговарао испоруке другим лицима, нити је обављао испоруке у име других компанија, током целог трајања уговора са *Yodel*-ом. У овим околностима, Б. је поднео тужбу пред судом за радне спорове у Вотфорду (Уједињено Краљевство), како би био класификован као „радник“ према британском праву и уживао права из Уредбе о радном времену, у складу са Директивом о радном времену 2003/88. *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, paras. 5-18.

предмету *Yodel*, Суд је истакао да се Директива о радном времену примењује кад год особа која обавља радну активност спада у појам „радника“ (иако тај појам није експлицитно дефинисан у самој Директиви за сврху њене примене), позивајући се на статус радника утврђен у ранијим пресудама, пре свега у предмету *Lawrie-Blum*. Суд је и у овом случају истакао да је на националним судовима да утврде право стање ствари, односно праву природу одређеног односа, као и то да ли лице потпада под појам радник према националном радном праву. У конкретном случају, суд у Великој Британији је имао обавезу да провери да ли је Б. заиста био независни извођач радова, како је наведено у уговору са *Yodel*-ом. Наведено вреди јер је могуће да особа која би била класификована као „независни извођач“ према националном праву и даље спада у појам „радника“, према праву Европске уније, ако је независност приликом пружања услуга за наводног наручиоца или клијента лажна и прикрива прави (радни) однос у којем је радник у обавези да следи упутства и наређења послодавца. Суд је, такође, указао да иако многи аспекти односа изгледају као да су у складу са *de iure* класификацијом лица као независног извођача, укључујући слободу да одлучи да ли ће радити или не, његово право да подговара своје задатке, и могућност да ради за било ког клијента у истој делатности као и наручилац, указују да аутономија није била фиктивна. Овакав резон пружио је нову прилику за разматрање појма „радника“ према праву Европске уније, али и за поновно разматрање проблема радника на платформама и њиховог рањивог положаја, због великог ризика од погрешне класификације путем пажљиво обликованих уговорних клаузула које често имају за циљ избегавање примене радног законодавства, или, с друге стране, због недовољног обима подручја примене радног законодавства које не може да обухвати нове облике рада на периферији појма субординације.<sup>459</sup> Додатно, овде је важно бити обазрив јер се појам субординације везује за постојање радног односа, као његовог кључног елемента, док се у праву Европске уније радни однос доводи у везу и са појмом радника, којег, у теорији везујемо за шири круг лица које ради, укључујући и форме рада ван радног односа. У конкретном случају, Суд је сугерисао да Б. није био „радник“ према праву Европске уније, јер је уживао широку дискрецију у одређивању битних карактеристика свог рада (пре свега у погледу уређивања трајања радног времена, а тиме и извршења радних задатака). У складу са наведеним, Суд је истакао да су границе које се постављају приликом утврђивања појма „радник“ осетљиве и да су разлике које доминирају у различитим националним законодавствима оправдане, у складу са аутономијом која је остављена свакој држави чланици (ради примене националних закона за различите сврхе, од радног права до пореског права, права интелектуалне својине и тако даље).<sup>460</sup> Ипак, иако чврст закључак да фрагментирани делови законодавства Европске уније зависе, ради своје усклађене примене широм националних граница, од јединственог појма „радника“, расуђивање Суда у конкретном случају потенцијално води ка дискусији која иде у два правца. Прво, аутономија у управљању радним временом извршења услуге имплицира стварну независност радника, који би стога могао бити класификован као samozапослени, а не као радник. Овај приступ је неприхватљив, због аргумента *pro* који се односи на аутономију у преузимању обавезе за рад. Ово би могао бити фактор који, ако је аутономија стварна, може бити разматран заједно са другим елементима у процени природе уговорног односа (подређени рад или независни рад). Друго, када је обавеза за рад већ утврђена и стога је радник у обавези да ради, он има простора за маневрисање у организацији времена за извршење услуге, што није елемент који, сам по себи, може искључити подређеност упутствима послодавцу као кључним елементом радног

<sup>459</sup> *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, paras. 37, 43.

<sup>460</sup> Вид. *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, para. 36.

односа. Штавише, „подређеност се сматра у потпуности компатибилном са флексибилношћу у организацији извршења услуге. На пример, ово илуструју многи национални прописи о раду на даљину или раду од куће, где се статус *радника* као (подређеног) *запосленог* не доводи у питање“.<sup>461</sup> Још једна изузетно важна пресуда у контексту Директиве о радном времену јесте пресуда у предмету *Matzak*, у којој је Суд термину „радник“ дао аутономно тумачење, према којем се дефиниција термина „радник“ углавном заснива на тексту директиве у оквиру које се користи, применивши аутономни концепт термина „радник“ и формулу *Lawrie-Blum*. Суд је резоновао да је чињеница да подносилац тужбе, господин *Matzak*, није био „радник“ према националном закону, „неважна“, уз указивање да се Директива о радном времену не позива на националне законе.<sup>462</sup>

Напоследку, ради јасније диференцијације, неопходно је нагласити да се приступ утврђивању појма радник у пракси Суда може разликовати у зависности од тога да ли се појму радник даје аутономно значење, када Суд не улази у правни статус лица у складу са домаћим законодавством приликом одлучивања, и други када конкретна директива упућује да ће се термину радник прибећи у зависности од статуса које лице има према решењу државе чланице.<sup>463</sup> Овакав недоследан приступ јасно ствара јаз у погледу примене одредби појединих секундарних извора права Европске уније, јер се оставља могућност да посредством различито регулисаног статуса радника у вези са конкретном материјом, *acquis communautaire* у националним системима персонални домен примене директиве буде неуједначен.<sup>464</sup> Још једна важна напомена потребна је и са аспекта разликовања појмова радник – запослени у пракси Суда. Наиме, у случајевима, укључујући и оне који нису били предмет анализе овог одељка, Суд је приликом утврђивања појма радник доводио у везу термине запослени, радни однос, уговор о раду као основ заснивања радног односа. Негде је то чинио правећи паралелу, односно повезујући субординирани рад који перципирамо као радни однос са субјектом радника, негде закључујући да је лице радник узимајући као критеријуме оне који се везују за утврђивање постојања радног односа. Стога, термилошко разликовање се чини изазовним, али само уколико се занемари то којем приступу приликом утврђивања појма радник је Суд прибегао *in concreto*. Ово посебно јер неретко листа категорија радника у националним законодавствима није сведена на субјекте зависног и независног рада, те је питање њихове примарне класификације врло осетљиво. Наиме, радник,

---

<sup>461</sup> Elena Gramano, „On the Notion of ‘Worker’ Under EU Law: New Insights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 1/2021, p. 102.

<sup>462</sup> *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15, paras. 28, 30. Вид. и: *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, C-428/09, para. 28. Пресуда у предмету мачак је важна и са аспекта чињенице да је подносилац представке био „волонтер“ што је додатно усложнило и оснажило значај пресуде за приступ приликом одлучивања о правима „радника“ у контексту Директиве о радном временом. Sara Huybrechts, „Before, After and Beyond the Matzak Case: Overview of the Belgian Jurisprudence“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024, pp. 288, 291-292.

<sup>463</sup> Abbo Junker, „Die Einflüsse des Europäischen Rechts auf die Personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes – Der Arbeitnehmerbegriff in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs“, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, No. 2/2016, p. 184; Adam Sagan, „The Classification as ‘Worker’ under EU Law“, *op. cit.*, p. 360.

<sup>464</sup> Овај приступ Суда широко је критикован у немачкој теорији. Ulrich Preis, Kai Morgenbrodt, „Die Rotkreuzschwester zwischen Arbeitnehmerbegriff und Beschäftigungsverhältnis Leitsatz der Bearbeiter“, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, No. 3/2017, pp. 418-420; Rolf Wank, „Neues zum Arbeitnehmerbegriff des EuGH“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, No. 1/2018, p. 24; Felipe Temming, „Systemverschiebungen durch den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven“, *Soziales Recht*, No. 4/2016, pp. 132-140.

као субјект права по основу рада, може према националним решењима бити и лице које није субјект радног односа, али ужива поједина права из радног односа и запослени као субјект радног односа који подразумева и постојање његовог посебног основа за заснивање уговора о раду. Управо стога оправдана је забринутост у погледу нахођења националних судова да примењују аутономна тумачења појма радник од стране Суда.

## IV ДЕО ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНОГ У ОКВИРУ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Појам радног односа

Радни однос можемо посматрати као институт који чини срж радног права. Ово јер се радним односом успоставља правна веза између два субјекта чији су правни положај, права и обавезе даље разгранати кроз садржину радног права и који имплицира постојање других института којима се радно законодавство у свом пуном обиму бави. Приступ дефинисању појма радноправног односа није јединствен, што подразумева да законодавци међународног радног права, права Европске уније као и национални легислатори, подржани теоријом и судском праксом, приступају различито приликом одређивања најзначајнијег института радног права.<sup>465</sup>

На нивоу Међународне организације рада не постоји јединствени документ који би понудио дефиницију радног односа, већ је Препорука број 98 о радном односу, која садржи смернице и критеријуме који би требало да буду испуњени како би се одређени правни однос класификовао као радни однос, најзначајнији документ од интереса за ово питање. Исто вреди и на терену права Европске уније, која у својим изворима не поклања директно пажњу одређивању радног односа и своје акте конципира тако да се они у свом персоналном домену примењују на одређене категорије лица која су (када је то услов) у радном односу, препуштајући државама чланицама да успоставе правоваљане оквире обухвата радног односа. При томе, радни однос се везује за субјекте на које се акти Европске уније односе, те се само постојање радног односа утврђује у складу са правним статусом лица која га заснивају.<sup>466</sup> У том смислу, одређивање радног односа, као института, се везује за његове субјекте - запосленог и послодавца, а елементи који даље одређују њихов положај конципирани су било у законским дефиницијама, судској пракси или теорији.<sup>467</sup> На терену решења националних законодавстава, приступи су неуједначени.<sup>468</sup> Међутим, приметно је да се радни однос, независно од начина дефинисања, користи као кључна веза субјеката која их издваја из сфере независног и премешта у сферу зависног рада, гарантујући искључиво лицима која су у положају запосленог, као слабије стране радног односа, статус субјекта који ужива право на заштиту коју гарантује радноправно законодавство, док супротно, независни уговарачи, samozапослена лица, предузетници и други субјекти који раде у форми независног рада своју правну заштиту остварују у складу са одредбама привредног права. Ово није засновано искључиво на постојању радноправне везе, већ, пре на основу критеријума који се везују за постојање радноправне везе. Док се у законодавствима радни однос првенствено конципира на основу уговора о раду, који се најчешће помиње као искључиви правни основ заснивања радноправног односа, теорија радног права је била та која је, заједно са судовима створила концепцију битних

<sup>465</sup> Bernd Waas, „The Legal Definition of the Employment Relationship“, *European Labour Law Journal*, No. 1/2010, p. 47.

<sup>466</sup> Martin Risak, Thomas Dullinger, „The Concept of ‘Worker’ in EU Law *Status quo* and Potential for Change“, *op. cit.*, pp. 9-11.

<sup>467</sup> Више о појму запослени и послодавац на наредним страницама овог рада.

<sup>468</sup> Bernd Waas, „The Legal Definition of the Employment Relationship“, *European Labour Law Journal*, *op. cit.*, p. 47.

елемената радног односа. Ови елементи пружају неопходне квалификативе за дефинисање одређеног правног односа као радног односа.

Међутим, потребно је бити опрезан, јер се дихотомија рада, односно стриктна подела на зависан и независан рад, последњих година све више доводи у питање услед нових форми рада, које су омогућиле примену заштитног радног законодавства и на она лица која нису субјекти радног односа у његовом иницијалном значењу, те тако и потребу за новим приступом одређивања субјеката заштите по основу рада.

## 1.1. Стандардни радни однос

### 1.1.1. Развој стандардног радног односа као одраз друштвених и социоекономских промена

Развој стандардног радног односа датира из времена XIX и раног XX века то јест из периода тзв. друге фазе регулације рада у индустријализованим земљама, након што је окончана прва фаза „стварања тржишта“.<sup>469</sup> У XIX веку, на почетку индустријализације, радно законодавство поставило је правни темељ за развој тржишта рада и рада као робе. Његова појава означила је прелазак из феудализма у капитализам, укључујући у потпуности и припаднике потчињене класе - раднике у тржишну економију. У овој етапи регулације рада од значаја су посебно друштвене околности, попут укидања ропства и омогућавања слободе уговарања и слободе кретања, поред других лица и за раднике, а постављена су и основна ограничења дечијег рада и плаћања зарада у натури.<sup>470</sup> Слобода уговорања, међутим, била је чисто формална, правна конструкција, слепа за неједнаке односе страна, то јест за суштинске аспекте ниске преговарачке моћи радника и њихове потчињености унутар радног односа.<sup>471</sup> За појам стандардног радног односа везује се рад који се обављао током периода производње окарактерисане као „фордизам“, када је запослење на неодређено време са пуним радним временом тежило да постане норма, односно општеприхваћени стандард.<sup>472</sup>

У првој половини XX века, радно законодавство је проширило свој домен, стављајући акценат на одредбе заштитног карактера, означивши тиме почетак друге фазе регулације рада, а пре свега ограничавањем слободе уговарања и уређивањем трајања радног времена, као и успостављањем заштите од отказа, уз назнаку да се домен заштите у свом пуном обиму примењују искључиво на запослене подређене другој страни - послодавцу. Са друге стране, политике социјалне сигурности почеле су да се развијају одвојено, а, истовремено, колективно радно право се почело развијати у

<sup>469</sup> Irene Dingeldey *et al.*, *Measuring legal segmentation in labour law*, University of Bremen, Global Dynamics of Social Policy, Bremen, 2020, p.3.

<sup>470</sup> Matthew W. Finkin, „Introduction: The past and future of labor law in comparative perspective“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob A. Hepple, chief ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014, pp. 11, 19.

<sup>471</sup> Bruno Veneziani, „Formation, modification and termination of employment contracts“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob A. Hepple, chief ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014, p. ; Вид. и: Simon Deakin „The Comparative Evolution Of The Employment Relationship“, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 317, 2005, p. 11.

<sup>472</sup> Paul Schoukens, Alberto Barrio, „The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No. 4/2017, p. 308.

различитим системима индустријских односа кроз гаранције ефикасног функционисања синдиката, укључујући признавање права на штрајк, побољшање радних услова путем колективних уговора и заступање радника.<sup>473</sup>

У деценијама након Другог светског рата, законодавство је кулминирало у поступном допуњавању правних стандарда који граде статус запослених. Увођење законских одредби којима се регулише правни однос две стране - запосленог и послодавца - у различитим земљама означило је прелазак из „система запослења по вољи у модерни систем усмерен на статус запосленог у оквиру државе благостања“.<sup>474</sup> У врло широком смислу, Кан-Фројнд (Kahn-Freund) је описао радни однос као „правни однос заснован на споразуму, али регулисан законом, у смислу да његово постојање и престанак зависе од воље страна, али његов садржај је одређен правним нормама које су ван слободе уговарања страна“.<sup>475</sup> За разлику од закључивања других уговора, ни послодавац ни запослени нису потпуно слободни у преговорима о садржини уговора о раду.<sup>476</sup> Тако, статус који завређује запослени закључивањем уговора о раду и заснивањем радноправног односа ограничен је само на оне који обављају „подређен рад под управљачком влашћу“ који им пружа одређену социјалну сигурност која није или је у мањем обиму пружена лицима који раде у другим облицима рада и, последично, ствара различите сегменте тржишта рада.<sup>477</sup> Дикин (Deakin) наводи да је „уговарање“ радног односа било повезано са постепеним ширењем социјалног законодавства у циљу остваривања надокнаде у случају повреде на раду, социјалног осигурања и заштите запослења.<sup>478</sup> Према Дикину, „уговарање“ је имало два централна аспекта: постављање ограничења власти послодавца која су му била додељена законом у погледу издавања наређења која су добила уговорну форму као изричите или имплицитне одредбе и „коришћење“ радног односа као средства за усмеравање и прераспodelу социјалних и економских ризика, кроз наметање обавеза послодавцима исплате накнаде у случају прекида у исплати зараде.<sup>479</sup> У већини земаља света током прошлог века, тако, прихваћена је концепција „биполарног радног односа“, као двостраног правног односа, који настаје између запосленог и послодавца, на основу закљученог уговора о раду, којим се уређују њихова међусобна права и обавезе. Тај однос подразумевао је сталност радног односа те се тако овај вид рада сматра „сталним радним односом“, имајућу у виду трајање уговора о раду - неодређено време, као једну од основних

---

<sup>474</sup> Поједини аутори указују да ако би се превазилажење средњовековног социо-економског законодавства на почетку модерног доба могло описати као “од статуса до уговора” тријумф радног односа би се могао означити као прогресивни пут „од уговора до статуса”. Henry Sumner Maine, *Ancient Law: Its connection with the early history of society and its relation to modern ideas*, John Murray, London, 1908.

<sup>475</sup> Otto Kahn-Freund, „A note on status and contract in British labour law“, *The Modern Law Review*, Vol. 30, No. 6/1967, p. 640.

<sup>476</sup> Irene Dingeldey *et al.*, *Measuring legal segmentation in labour law*, University of Bremen, Global Dynamics of Social Policy, Bremen, 2020, p.3.

<sup>477</sup> *Ibid.*

<sup>478</sup> Simon Deakin, „The evolution of the employment relationship“, in: *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers; proceedings of the France/ILO Symposium*, Lyon, 2002, p. 195

<sup>479</sup> *Ibid.*

економских премиса, док су нестални и „нестабилни“ облици рада били резервисани за секундарно тржиште рада и мање значајне послове и делатности.<sup>480</sup>

Последично, у индустријализованим земљама 1980-их година, радни однос постао је стандард у виду односа који се обавља под управљачком влашћу једног послодавца континуирано, на једном радном месту пуно радно време и који је плаћен. Фундаментални значај овако постављене концепције радног односа није нужно произашао из његове квантитативне емпиријске релевантности у индустријализованим земљама, већ је служио као модел за законодавство не само у радном праву, већ често и у социјалном праву. У наредним годинама, са растућом доминацијом неокласичне економије и неолибералних реформи тржишта рада из 1980-их, забележена је фаза реконструкције или “рекономификације” рада широм света, која је одражавала увођење новог принципа и трећу фазу регулације рада.<sup>481</sup>

Глобализација и дигитализација рада утицале су на долазак „кризе стандардног радног односа“,<sup>482</sup> коју је осликала флексибилизација радног односа, то јест, рад у којем се до тада устаљене карактеристике радног односа напуштају - пуно радно време полако престаје да буде императив и долази до могућности радног односа са непуним радним временом, а исто вреди и у погледу трајања радног односа, који се од 1980-их година експанзивно почиње закључивати и на одређено време, да би са појавом агенцијског рада, дебате настале и у погледу радног односа као искључиво двостраног правног посла који се извршава директно за послодавца са којим је запослени закључио уговор о раду. Такође је у овој, трећој фази, наглашено је и слабљење заштите која се додељује запосленима у стандардном радном односу,<sup>483</sup> што је створило, поред других чинилаца, простор даљем развијању несандардних облика запослења.<sup>484</sup> У складу са наведеним, Јашаревић истиче да је нешто касније, 1990-их година дошло до „стагнације радног права“, и да су на томе, „основи на којима је почивало радно право почели да се урушавају“.<sup>485</sup> Дотадашњи нормативни оквир који је створило радно право почиње се сматрати сувише крутим за нове околности, те

---

<sup>480</sup> Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015, стр. 1053. Вид. и: Gerard M. Stevens, „The Test of the Employment Relation“, *Michigan Law Review*, Vol. 38, No. 2/1939, pp. 191-192; Nicolas Contouris, „The Changing Law of the Employment Relationship“, *Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007, pp. 15-17, 20-25.

<sup>481</sup> *Ibid.*: Мукенбергер радни однос сматра „нормалним радним односом“, ако се успоставља уговором о раду на неодређено време, који подразумева пуно радно време и рад који се обавља у просторијама послодавца. Управо овако постављене карактеристике радног односа могле би бити основ за прављење разлике у односу на друге облике радног односа који ће се појавити касније, а које у нечему одударају од наведених карактеристика „нормалног радног односа“. Такође, има места мишљењу да у времену нових облика радног односа, радни однос *per se*, можда не би ни добио толико значајан епитет - „нормални“ или „стандардни“ у смислу који има у XXI веку, када је присутан плуралитет не само радног односа, већ и различитих форми рада које могу, али и не морају бити предмет радног односа. Ulrich Mückenberger, „Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm“, *Zeitschrift Für Sozialreform*, Vol. 56, No. 4/2010, pp. 418. Вид. додатно о истом: Michael Opielka, „Grundeinkommen statt Hartz IV. Zur politischen Soziologie der Sozialreformen“, *Blätter für deutsche und internationale Politik*, No. 9/2004, pp. 1081-1090.

<sup>482</sup> Ulrich Mückenberger, „Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm“, *Zeitschrift Für Sozialreform*, *op. cit.*, p. 418.

<sup>483</sup> Irene Dingeldey *et al.*, *Measuring legal segmentation in labour law*, *op. cit.*, p.3.

<sup>484</sup> Marie-Laure Morin, „Labour law and new forms of corporate organization“, *International Labour Review*, Vol. 144, No. 1/2005, p. 6 и даље.

<sup>485</sup> Сенад Јашаревић, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018, стр. 926.



долази до тренда „дерегулације“ у домену радног права, који обухвата првенствено радни однос. Радни стандарди се релативизују, што води смањењу права радника и погоршању њиховог положаја, односно ка тзв. „трци до дна“, како се колоквијално назива константно смањивање права запослених и надметање у том погледу са сиромашним, уместо са развијенијим земљама.<sup>486</sup>

У контексту ослабљеног, али ипак не напуштеног концепта стандардног радноправног односа, растућа диференцијација друштва додатно је потпомогла дестандардизацију радног односа и поставила пред радно право у целини задатак да се избори са савременим променама, које ће на првом месту укључити потребу за, са једне стране, повлачењем јасне линије зависног рада у оквиру радног односа, а са друге стране потребу за укључивањем нових категорија радника под заштитни кишобран радног законодавства.

### 1.1.2. Појам стандардног радног односа

Пре него што се посветимо битним елементима радног односа, потребно је нагласити да је предмет овог дела рада фокусиран на радни однос који се посматра као „стандардни радни однос“. Наиме, у најопштијем смислу радни однос је однос између два субјекта - најчешће одређених као запослени и послодавац, који су закључењем уговора о раду уредили своја међусобна права и обавезе, а који подразумева добровољно и лично извршење рада, подређеност запосленог власти послодавца и плаћеност рада запосленог.<sup>487</sup> Додатно, како смо у претходном поглављу истакли, стандардни радни однос подразумева неодређено трајање и рад са пуним радним временом. Како се у литератури наводи, традиционални приступ дефинисању радног односа заснивао се на концептима „личне подређености, континуитета, фиксног радног времена и билатералности“.<sup>488</sup> Наведени концепт радног односа у свом центру има *уговор о раду* којим се радни однос успоставља, те се тако стандардни радни однос у већини националних система радног права у Европи, од раног XX века па надаље, дефинише као уговорни радни однос, стављајући уговор о раду за централну институцију радног права. Изазови са којима се суочава уговорна концепција наглашавају као ману да овакав приступ суштински тежи да комодификује радни однос, третирајући рад или услугу запосленог као „робу“ која је одвојена од њега.<sup>489</sup> Међутим, признавање радноправног односа, као његовим субјектима статус запосленог и послодавца, превасходно на основу постојања закљученог уговора о раду показале се неадекватним у времену савремене тржишне економије и тржишта рада, јер се модалитети рада временом одвајају од стриктно предвиђених елемената стандардног радног односа, а тиме, последично и уговора о раду који их предвиђа. Детаљније, требало би наведеном додати и то да *стандардни* радни однос подразумева рад који запослени обавља на основу уговора о раду у пословним просторијама послодавца, у тачно одређеном временском интервалу који обухвата осам сати дневног рада

---

<sup>486</sup> *Ibid.*

<sup>487</sup> Вид. детаљно: International Labour Conference, 95th Session, 2006 Report V(1) *The employment relationship*, p. 3.

<sup>488</sup> Nicolas Countouris, *The Changing Role of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, London, 2007, p. 40,

<sup>489</sup> Mark Freedland, „The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity“, Legal Research Paper Series, Paper No. 37/2016, University of Oxford, p. 4.; Вид. више: Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Faber & Faber, London, 1974, pp. 186-190.

(наведени стандард у виду осам сати трајања дневног радног времена временом се мењао и разликује се међу националним решењима, уосталом као и други елементи стандардног радног односа), према унапред познатом распореду радних задатака, при чему субјекти нису лимитирани у погледу права која се гарантују радним законодавством. Овакав концепт се перципира и као традиционални „фордистички” модел запослења, који је веома добро одговарао времену индустријске економије.<sup>490</sup> Међутим, недостатак постављеног оквира почео је да се мења са појавом деиндустријализације средином 1970-их година, када су потребе производње довеле до промене праксе пословања, стварајући аранжмане рада који су захтевали и модалитете који излазе из оквира радног односа. Ово се односи, најпре, на појаву флексибилизације која је утицала на радни однос, стварајући нове, флексибилне радне односе - чији елементи (не сви и не без изузетака) одударају од оних који су виђени као детерминанте стандардног радноправног односа - у виду рада на одређено време, рада са непуним радним временом, рада посредством агенција за запошљавање, рада ван просторија послодавца. Наведени флексибилни облици радног односа указали су на све недостатке примене радноправне заштите искључиво на запослене који су субјекти стандардног радног односа, наводећи тако законодавце и судове да прошире домен заштите радног права и ван круга лица која су запослени у стандардном радноправном односу.<sup>491</sup> Наведено вреди јер кроз радни однос, како год он био дефинисан, стварају се узајамна права и обавезе запосленог и послодавца. Он је био и наставља да буде главно средство кроз које лица која обављају рад за другог остварују приступ правима и предностима повезаним са запослењем, у области радног права али и права социјалног осигурања. Постојање радног односа је услов који одређује примену одредби радног и социјалног права које се односе на запослене, као кључне референце за одређивање природе и обима права и обавеза послодаваца према њиховим запосленима.

## 2. Елементи радног односа

### 2.1. Битни елементи радног односа

С обзиром на дефинисање радног односа, као његови битни елементи истичу се: добровољност приликом заснивања радног односа, лично извршавање престације рада, плаћеност рада и субординација. Наведена четири елемента анализираћемо као елементе радног односа, без којих он не може бити заснован. Такође, важно је истаћи да се ови елементи дефинишу у теорији и пракси радног права, односно да их као битне елементе радног односа не истичу изричито извори права.

---

<sup>490</sup> Max Koch, „Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism“, in: *Non-Standard Employment in Europe* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Springer, 2013, pp. 29-45.

<sup>491</sup> Вид. Hugh Collins, „Independent contractors and the challenge of vertical integration to employment protection laws“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10, 1990, pp. 353-380.

### 2.1.1. Добровољност

Добровољност је видљиви, неизоставни и детерминантни елемент радног односа, који у својој суштини осликава основна начела права на рад и његове садржине - слободу рада,<sup>492</sup> која је претходила појави, настанку и регулисању радног односа,<sup>493</sup> и његов негативни аспект, забрану принудног рада.<sup>494</sup> У контексту негације принудног рада и слободе рада, са друге стране, добровољност би требало сагледати као резултат настојања да се приликом рада за другог, који подразумева потчињавање прерогативима друге стране - послодавца, ограничи обим подређености тиме што ће запослени својом вољом одлучити да ли ће и под којим условима да пристане да се стави у подређени положај према другој страни. Наравно, добровољност стоји и на страни послодавца, јер и он, као страна радног односа, својевољно одлучује да заснује радни однос са запосленим.<sup>495</sup>

Ово, даље, подразумева да лице које заснива радни однос то мора учинити својевољно, од тренутка поступка запошљавања па све до тренутка престанка радног односа, јер елемент добровољности мора трајати све време док траје и радни однос.<sup>496</sup> Наведено, тако, подразумева и могућност запосленог да учествује у креирању услова рада, као и да преговара о њима приликом заснивања и трајања радног односа.<sup>497</sup> То значи да послодавац не може, без сагласности запосленог променити услове рада, осим у случају оправданих околности, када је запосленом могуће отказати уговор о раду јер није прихватио понуду за измену садржине уговора о раду, али у питању су изузеци који су регулисани законима.

Елемент добровољности могао би бити упитан када је реч о заснивању радног односа који одступа од стандардног радног односа - као што су рад са непуним радним временом или рад на одређено време, али у ограниченом домену, јер је оправдано веровати да лице има жељу да заснује радни однос са пуним радним временом, односно на неодређени временски период. Ово пре свега у светлу сигурности и обима правне заштите која се гарантује. У том смислу, добровољност може бити дискутабилна у ширем смислу, јер лице није засновало однос који би желело, већ је прихватило да заснује радни однос у оном модалитету који је у том тренутку био изгледан, доступан. Наведено вреди једино уколико је послодавац у жељи да се ослободи последица запошљавања лица на неодређено време посредно „наметнуо“ неки од облика флексибилног запошљавања. Свакако не би требало изгубити из вида да велики број лица добровољно оптира за рад у флексибилним аранжманима радног односа који су предмет анализе четвртог дела рада. На овом месту само указујемо да је, добровољност посебно упитна приликом заснивања радног односа на одређено време, јер се овај облик радног односа најчешће злоупотребљава кроз велики

<sup>492</sup> Александар Балтић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1963, стр. 169.

<sup>493</sup> Предраг Јовановић, „Комплексност садржине и релативизација права на рад“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, стр. 20.

<sup>494</sup> Принудни рад подразумева рад који се врши под физичком принудом од стране другог лица, односно под претњом примене санкције, који лице није добровољно прихватило, већ му је наметнут под принудом и за који се не добија никаква накнада. Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 165.; Тодор Каламатиев, „Колективна права у закону о радним односима Републике Македоније“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, стр. 110.

<sup>495</sup> Nikola Tintić, *Osnovi radnog prava I*, Školska knjiga, Zagreb, 1955, стр. 55.

<sup>496</sup> Предраг Јовановић, „Концепција заснивања радног односа“, *Правни живот*, бр. 11/1995, стр. 575-576.

<sup>497</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 41-42.

број обновљених уговора о раду на одређено време, који нису вољни акт запосленог, већ пре резултат злоупотреба од стране послодавца.

### 2.1.2. Лична радноправна и функционална веза

Лично извршавање рада је кључни елемент сваког радног односа, јер се правни однос заснива између одређених лица која приступају закључењу уговора о раду, те је стога лично обављање престације рада у исто време и основна обавеза запосленог, али и предуслов за подређеност као начин на који запослени извршава своје обавезе.<sup>498</sup> Обавеза за личним и непосредним извршавањем налога и упутства послодавца под његовом контролом, јесте такође и последица дејства уговора о раду као уговора закљученог *intuitu personae* тј., који се закључује с обзиром на лична својства уговорне стране, односно у случају уговора о раду - запосленог.<sup>499</sup> Ово је једна од карактеристика која умногоме разликује радни однос од осталих врста правних односа. Запослени је дужан да извршава налоге послодавца, а послодавац самостално одлучује на који ће начин користити радне способности запосленог.<sup>500</sup> Лично извршавање рада не односи се само на обавезу у погледу обављања рада, већ намеће обавезе у погледу понашања не само према послодавцу, већ и према другим запосленима и трећим лицима. Осим личног извршавања рада, за радни однос је специфичан и посебан личноправни однос, који се испољава у дужности лојалности послодавцу, али и личном односу послодавца према запосленом, што представља правну и уједно етичку обавезу, као обавезу узајамног поверења.<sup>501</sup> Запослени не може своју радну обавезу пренети на друго лице<sup>502</sup> уколико је спречен да је самостално изврши, јер то више не би био радни однос, а смрт запосленог увек води престанку радног односа. Са друге стране, неједнакост радног односа се врло лепо осликава у чињеници да послодавац своја права и обавезе може да пренесе на треће лице, односно послодавца следбеника у случају промене послодавца, те тако престанак послодавца не мора нужно водити престанку радног односа. Наиме, у радном праву се, у циљу обезбеђења сигурности запослења, односно спречавања губитка посла за запослене у случају када послодавац као правно лице промени свој правни идентитет, у великом броју законодавстава правно допушта, односно предвиђа пренос уговора о раду са послодавца (претходника) на треће лице (послодавца следбеника) у свим случајевима реорганизације послодавца који имају за последицу промену његовог правног идентитета.<sup>503</sup> Оно што је неопходно истаћи јесте да запослени немају права у погледу прихватања или неприхватања овакве промене на страни

<sup>498</sup> У праву Израела се управо на основу тога да ли једно лице организује радно време, односно диктира другом лицу када да ради, а када да не ради, као и начин како да ради, разликује запосленог од независног радника. Ово је, наиме, један облик контролног теста који суд узима приликом утврђивања статуса лица (у оквиру радног односа). Mencham Goldberg, *Labour Law in Israel*, Sadan Publishing, Tel Aviv, 1982, p. 26.

<sup>499</sup> Бранко Лубарда, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 20.

<sup>500</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, друго измењено и допуњено издање, Крагујевац, 2023, стр. 110.

<sup>501</sup> Lord Wedderburn., *The Worker and the Law*, Penguin Books, London, 1986. Нав. према: Бранко Лубарда, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 20.

<sup>502</sup> *Employment Relationship Online training series International and EU Labour Standards Background paper*, International Labour Organisation, Geneva, 2020, p. 28.

<sup>503</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 272.

послодавца, јер до уступања уговора о раду послодавцу следбенику долази по сили закона. „Дакле, за разлику од запосленог чији се правни статус не може ни у ком случају пренети на треће лице, послодавац не само да може, већ је дужан (на основу самог закона) да, заједно са преносом предузећа, пренесе и сва своја права и обавезе из важећих уговора о раду на треће лице, осим ако се личност послодавца сматра незаменљивом за испуњење постојећег радног односа“.<sup>504</sup>

Такође, значај личног обављања рада, као детерминанте радног односа, јесте у томе што је овај критеријум један од кључних по којима се врши разграничење уговора о раду и уговора о делу. Наведено вреди јер се у случају уговора о делу посленик обавезује да ће преузети посао извршити у корист трећег лица, постављајући тиме за предмет уговора посао који би требало да се обави, а не делатност посленика, јер потоњи није у обавези да посао обави лично. Једино када би наведено било случај јесте ситуација у којој су стране уговорнице у самом уговору предвиделе да је посленик у обавези да посао изврши лично или из природе посла произилази да је уговор закључен *intuitu personae*. Код уговора о раду важи обрнуто, јер је управо лично обављање задатака од стране запосленог оно што је конституент радног односа јер је фокус стављен на запосленог као субјекта, који је управо у складу са својим личним особинама изабран за рад код послодавца.<sup>505</sup>

Наведени критеријум могао би се довести у везу и са све већом потребом за преиспитивањем домашаја радног законодавства, кој се ограничава на заштиту лица која раде искључиво у оквиру радног односа. Ово јер је рад по основу уговора о делу, којем (поред других) недостаје један од кључних елемената радноправног односа, постао све чешћи основ ангажовања лица у чијем раду се могу пронаћи други елементи радног односа, попут плаћености, добровољности, субординације (у различитим димензијама и обиму), али се рад који је сличан радном односу прикрива заснивањем уговора о делу.<sup>506</sup>

Напоследку, потребно је истаћи да се последњих година развија идеја „личног рада/радног односа“, (eng. *personal work*) развијена од стране Фридланда (Freedland) која обухвата чињеницу да се на савременом тржишту рада рад може пружати на различите начине и кроз различите модалитете и обрасце. Ови модалитети могу се кретати од класичног подређеног, билатералног и континуираног пружања рада у виду запослења у оквиру радног односа, до сложенијих и комплекснијих облика рада који укључују више страна и економских субјеката, и на крају се развијају у сфери аутономије и, у смислу њихове правне квалификације, самозапошљавања. Тако једна од главних хипотеза која стоји иза ове идеје јесте да би на идеји „личног радног односа“ могао да се заснује концепт радника, тако да обухвати широк спектар радних статуса у различитим националним (а вероватно и наднационалним) правним системима. У коначници, идеја „личних односа у раду“ (енг. *personal work relations*) може се користити за дефинисање персоналног подручја примене радног права које се односи на сваку особу која је ангажована од

---

<sup>504</sup> Марија Драгићевић, *Правни положај запослених у случају промене послодавца* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2022, стр. 123.

<sup>505</sup> Александар Балтић, *Основи радног права Југославије, op. cit.*, стр. 174.

<sup>506</sup> Вид. детаљно о разграничењу уговора о раду и уговора о делу: Darija Peček Senčur, Sandra Laleta, „Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primene radnog zakonodavstva“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, бр. 1/2018, стр. 411-456.

стране друге особе да пружа рад, осим ако та особа истински не ради у своје име и за свој рачун.<sup>507</sup> Ово је потврђено и у новијој литератури, као концепт који се појављује као алтернатива традиционалној подели на зависни и независан рад.<sup>508</sup>

### 2.1.3. Субординација

Субординација, као елемент радног односа подразумева да се запослени ставља у подређени положај у односу на послодавца, који је, у складу са својим положајем, уређеним радним законодавством, и посебно уговором о раду, субјект на чијој су страни овлашћења да организује рад запосленог, испољава своја управљачка и дисциплинска овлашћења и врши надзор над радом запослених.<sup>509</sup> Тако, у домаћој литератури се као основни суштински елемент правне субординације подразумева „подређивање запосленог управљачким, нормативним и дисциплинским овлашћењима послодавца“.<sup>510</sup>

Присуство елемента субординације, као односа подређености једног лица другом, кључна је тачка по којој се радни однос разликује од других правних односа који настају добровољним закључивањем уговора, јер управо се услед неједнаких односа страна у радном односу, као кључни институт поставља заштита запослених као слабије стране.<sup>511</sup>

Овај вид подређености има своје вишедимензионалне појаве, те се тако у литератури истиче да је за постојање радног односа, то јесте за обезбеђивање заштите радних права, потребно поставити као услов личну подређеност запосленог послодавцу, како би се спречило да већа преговарачка моћ послодавца не буде непропорционално одражена у условима и правилима који регулишу радни однос.<sup>512</sup> Међутим, исто тако, парадигма субординације и њени комплементарни критеријуми, као што су управљање и контрола над радом запослених, чине се недовољним за успостављање критеријума за идентификацију радног односа код свих оних лица која обављају рад у положају слабије преговарачке стране у правном односу, те се неретко истиче потреба за преиспитивањем овог критеријума, или за проширивањем домена заштите радног права на сва она лица која раде по управљачком влашту другог, чак и када правни однос није заснован уговором о раду.<sup>513</sup> Ово пре свега вреди имајући у виду да тенденције радног права иду ка томе да је субординација неодговарајући критеријум у светлу нових околности рада, када је евидентно да лице ради у оквирима зависног рада, али без елемената субординације као што су управљање

---

<sup>507</sup> Mark Freedland, „New trade union strategies for new forms of employment – A brief analytical and normative foreword“, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 3/2019, p. 180–181.

<sup>508</sup> Adalberto Perulli, „A new category within European Union Law: Personal work“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 1/2024, p. 184.

<sup>509</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 53-55.

<sup>510</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 549.

<sup>511</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 50.

<sup>512</sup> Silvia Rainone, „Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining“, in: *Defining and Protecting Autonomous Work* (Tindara Addabbo, *et. al.* eds.), Springer Nature, 2022, p. 167.

<sup>513</sup> Вид.: Senad Jašarević, Attila Dudás, „Serbia: Regulation of Employment Contracts and Collective Bargaining – Labor and Contract Law Aspects“, in: *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (Nóra Jakab ed.), CEA Publishing, Budapest, 2022 p. 127.

радом запосленог, контрола и надзор од стране послодавца.<sup>514</sup> Наведено посебно стоји у судској пракси када се настоји утврдити постојање радног односа од случаја до случаја (превасходно реч је о системима англосаксонске правне традиције где судови применом различитих установљених тестова утврђују да ли је лице у радном односу или не), док у оним системима у којим је субординација присутна као елеменат законске дефиниције радног односа дебати нема места. Такође, „поремећаји“ у свету рада, попут појаве платформског рада и појава других нових облика на тржишту рада заправо стављају постојеће регулативне парадигме субординације под лупу уз испитивање њене основаности као битног елемента радног односа у савременим околностима рада.<sup>515</sup>

#### 2.1.4. Плаћеност

Плаћеност, као битан елеменат радног односа подразумева да запослени заснивајући радни однос са послодавцем, ставља своје радне способности на располагање послодавцу, који се, као противпрестацију, обавезује да исплати одређену новчану накнаду.<sup>516</sup> Ово подразумева да пружање услуга, односно рад за другог, који није монетарно вреднован неће бити квалификован као радни однос<sup>517</sup> - као што је случај волонтирања, где се једно лице добровољно ангажује на раду код другог лица али за то не прима новчану накнаду, премда њена исплата може бити уговорена.<sup>518</sup>

<sup>514</sup> Како истичу Ковачевић-Перић и Обрадовић, „неравноправност се у радном односу испољава кроз субординацију (подређеност) запосленог, која је најтешње повезана са појмом власт (лат. *potestas*). Власт је могућност, тј. способност потчињавања некога или нечега нечијој вољи, право управљања, заповедања, господарења. Власт је легитимни облик моћи. Где је власт, ту су успостављени односи подређености и надређености, као израз корелативности између права и дужности њених носилаца и оних који су им потчињени“. Горан Обрадовић, Слободанка Ковачевић-Перић, „Субординација и дисциплинска власт послодавца“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014, стр. 488.

<sup>515</sup> Silvia Rainone, „Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining“, *op. cit.*, p. 167.; Nóra Jakab, „Theoretical Issues of Employment Contracts and Collective Agreements on Current Regulatory Issues“, in: *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (Nóra Jakab ed.), CEA Publishing, Budapest, 2022, p. 21.

<sup>516</sup> Међутим, постоје мишљења у теорији, као и решења у страним правним системима, према којима плаћеност активности није предуслов за одређивање постојања радног односа, и тиме посредно статуса запосленог. Вид. Olaf Deinert (ed.), *International Labour Law under the Rome Conventions*, Baden-Baden – München - Portland, Nomos-Beck-Hurt Publishing, 2017, p. 50.

<sup>517</sup> Nikola Tintiћ, *Osnovi radnog prava I*, *op. cit.*, стр. 66.

<sup>518</sup> У савременој литератури истиче се забринутост услед недовољне пажње која је усмерена на рад „волонтера“, лица која су из примене радног законодавства најчешће искључена услед непримања зараде за свој рад, као и чињенице да се њихов рад најчешће доводи у везу обављањем послова за општу корист. Док је критеријум накнаде од централног значаја у већини јурисдикција за разликовање волонтера од радника, ниједна земља заправо не забрањује исплату новчане накнаде волонтерима док поједине чак захтевају исплате за одређене или све облике волонтерског рада. Christina Hiessl „Voluntary work in Europe“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024, p. 229.

Додатно, све више се помиње велика разноликост и значајна неизвесност у вези са односом између волонтирања и плаћеног рада, при чему солидан број земаља Европе омогућава олакшавање волонтерског ангажовања, нарочито кроз право на одсуство (са плаћеног посла за (одређене типове) волонтерских активности), док друга законодавства ограничавају дозвољени волонтерски рад, са циљем спречавања злоупотребе и заобилажења примене радног права. Иако се не сматрају запосленима у погледу правне природе свог ангажовања у форми рада за другог, волонтери ипак уживају одређена „радна права“, пре свих она у вези са здрављем и безбедношћу, укључујући и право на накнаду штете за повреде на раду, и ограничено радно време, док значајно мањи број законодавстава укључује волонтере у опсег заштите од дискриминације у запошљавању и занимању. Вид. Martin Gruber-Risak, Sascha Obrecht, „Under what

Наведена пракса неплаћеног рада углавном је резервисана за оспособљавање лица која се спремају за полагање одређених стручних испита и којима је неопходно практично знање, како би могли да се баве професијом - попут адвокатских приправника, лекара, инжењера.<sup>519</sup> Међутим, осим наведених случајева, лице може слободно оптирати да кроз „бесплатно“ пружање услуга буде на располагању другом лицу, али тада није субјекат радног односа, и неће уживати радноправну заштиту, јер „уколико нема плаћености нема ни радног односа“.<sup>520</sup>

Даље, присутност елемента плаћености важан је јер се њиме остварује један од најзначајнијих разлога лица да ступи у радни однос - материјална сигурност и обезбеђивање егзистенције за себе и породицу.<sup>521</sup> Ово посебно вреди зато што је зарада, институт радног права, регулисана законом, предвиђена за запосленог за све време трајања радног односа укључујући и накнаде зараде за време спречености запосленог за рад, и то независно од резултата рада које запослени оствари код послодавца, јер послодавац има обавезу да запосленом исплати зараду за то што је послодавцу ставио на располагање своје радне способности, а не за конкретан резултат извршеног посла.<sup>522</sup> Међутим, постоје и решења, попут јапанског, у којем је послодавац обавезан да гарантује минимум фиксне зараде за запослене пропорционално броју радних сати оних запослених који су плаћени на основу резултата, односно „по комаду“.<sup>523</sup> Свакако, лице новчану накнаду за рад остварује и у случају пружања услуга по основу других уговора, којима се не заснива радни однос, али тада је лишено сигурности коју плаћеност рада у оквиру радног односа подразумева - унапред утврђен износ, који не може бити испод минималне зараде - института којим се у државама обезбеђује да зарада покрива трошкове живота тако да се може обезбедити адекватан стандард живота. Додатно, кроз зараду која се исплаћује за време активног рада лица у оквиру радног односа, запослени обезбеђује себи и издржавање у виду исплате пензија коју ће остваривати након завршетка радног века, чиме се новчано осигурава и у будућности. Интересантно је приметити да постоје законодавства, попут финског и немачког, у којима је законским текстом предвиђено да, уколико накнада није уговорена, примењиваће се утврђена „тарифа“ у погледу накнаде, када је изгледно да лица нису предвидела да рад буде бесплатан. Овиме се посебно даје на значају оневозности као битном елементу радноправног односа.<sup>524</sup>

---

conditions do volunteers escape being qualified as workers?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024, pp. 232-242; Christina Hiessl, „The legal classification of volunteers: A cross-European case law comparison“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024, pp. 243-262; Luca Ratti, „Voluntary work in the Italian experience: the curious case of ‘socially useful workers’“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024, pp. 293-297.

<sup>519</sup> Интересантно је да се у Данској сваки уговор који се закључује у циљу „професионалног оспособљавања приправника“ сматра уговором о раду. Ole Hasselbach, *Labour Law in Denmark*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016, стр. 76.

<sup>520</sup> Александар Балтић, *Основи радног права Југославије*, *op. cit.*, стр. 32.

<sup>521</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 43.

<sup>522</sup> *Ibid.*

<sup>523</sup> Ово се посматра као вид минималне зараде који није монетарно утврђен у праву Јапана. Tadashi A. Hanami, Fumito Komiyu, Ryuichi Yamakawa, *Labour Law in Japan*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015, стр. 116.

<sup>524</sup> European Labour Law Network, *Characteristics of the Employment Relationship*, Thematic Report, 2009, p. 9.



## 2.2. Други елементи радног односа

Када се говори о другим, осталим елементима радног односа мисли се на индикаторе радног односа, који нису кључни за квалификацију правног односа као радног односа. Иако се у литератури и националном законодавству одређених страних држава могу пронаћи различита виђења шта се сматра битним елементима, као и индикаторима, можемо сматрати да је консензус пронађен у погледу ранија четири анализирана елемента као битна. Међутим, супротно вреди када је реч о другим елементима, којих има значајно више и који су посебно значајни када је реч о нестандартним облицима рада када је потребно утврдити да ли има места квалификацији радног односа.<sup>525</sup> Тако, у домаћој теорији, Лубарда наводи да се под овим институтом може сматрати професионалност на страни запосленог и трајање радног односа.<sup>526</sup> Послодавац ангажује запосленог јер му је потребан рад одређеног лица који поседује конкретне квалификације за рад у оквирима професије. У случајевима када се захтева рад на пословима који изискује висок степен професионалности запослених, подређеност као битан елемент радног односа може пасти у други план, јер се веза између послодавца и запосленог не огледа више у давању упутства и контроле рада од стране послодавца, већ пре у погледу одговорности коју послодавац преузима за резултате рада запосленог. Додатно, и трајање радног односа може бити индикатор, како би се спречило да се заснивањем правног односа по основу неког од уговора грађанског права не скрива радни однос.<sup>527</sup>

Када је реч о упоредном праву и литератури,<sup>528</sup> под индикаторима радног односа подразумева се њих неколико, а посебно је значајно и да су поименце наведени у садржини Препоруке Међународне организације рада број 198 о радном односу.<sup>529</sup>

Тако, примера ради, интеграција запосленог у организацију рада код послодавца може указивати на постојање радног односа и, заједно са економског зависношћу и организационом подређеношћу запосленог послодавцу, у блиској је корелацији са институтом субординације као битним елементом, што је истицано и у домаћој литератури.<sup>530</sup> Исто вреди и за индикаторе као што су сношење финансијског ризика само једне стране, односно послодавца, и рад искључиво или претежно за друго лице. Потоње је од изузетне важности приликом квалификације радника тамо где постоје и међукалорије радника које се налазе између запосленог и samozапосленог, јер је економска зависност од само једног лица кључна за утврђивање статуса економски зависних samozапослених.

---

<sup>525</sup> Сенад Јашаревић, „Радни однос - тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2013, стр. 243.

<sup>526</sup> Бранко Лубарда, *Расправа о социјалном дијалогу и достојанству на раду*, *op. cit.*, стр. 38.

<sup>527</sup> *Ibid.*, стр. 38-39.

<sup>528</sup> О индикаторима радног односа у светлу Препоруке Међународне организације рада број 198 у земљама широм света вид.: *Regulating The Employment Relationship In Europe: A guide to Recommendation No. 198*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2013.

<sup>529</sup> R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), para. 13, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535), 14. 6. 2024.

<sup>530</sup> Александар Балтић, *Основи радног права Југославије*, *op. cit.*, стр. 31.

Даље, снабдевање запосленог средствима рада, извршење рада у унапред предвиђеном радном времену - то јест радним сатима и у договорено време,<sup>531</sup> организациона подређеност, контролисање рада, периодично плаћање, исплаћивање додатака за празнике и одморе, путних трошкова, уплаћивање доприноса за обавезно социјално осигурање, или дневница су, такође, индикатори који се помињу. Интересантно је да се индикатором сматра и врста рада која се врши за другог.<sup>532</sup>

Постојање међусобних обавеза страна у односу могу бити врло важан квалификатив радноправног односа. Ово се посебно узима од стране судова у *common law* правним системима.<sup>533</sup> Међутим, овај индикатор требало би сагледати и у контексту радног односа који подразумева узајамна права и обавезе обе стране, и запосленог и послодавца.<sup>534</sup>

### 3. Субјекти радног односа

#### 3.1. Појам послодавца

##### 3.1.1. Унитарна концепција послодавца

Послодавац, као субјекат радног односа који заснива са запосленим, као другом страном, најчешће се перципира као јединствени правни ентитет - недељиви субјект, оличен у „једном“. Као такав, послодавац је посматран као изоловани субјекат права и обавеза према једном запосленом, у складу са природом радног односа као двостраног односа запосленог и послодавца. Оваква концепција широко је прихваћена у Европи, Сједињеним Америчким Државама<sup>535</sup> и другим земљама англосаксонског правног система, те можемо сматрати да је реч о начелном, опште прихваћеном погледу на послодавца једнако у земљама англосаксонске и континенталне правне традиције. Обједињавање свих функција послодавца у једном субјекту није ни било упитно све док се није створила сада већ развијена пракса нових форми, код којих субјекат са којим запослени закључује уговор није и субјекат за којег запослени конкретан посло.<sup>536</sup> Овиме се руши

<sup>531</sup> Овај индикатор требало би посебно сагледати светлу нових концепција и тенденција радног права везаних за покривање ширег круга лица укључујући посебно и оне који раде флексибилним радним односима. Ово пре свега вреди за лица која раде по основу уговора са минималним бројем радних сати или по основу уговора са нултим радним временом, односно радника на позив, јер они могу бити *de iure* субјекти радног односа иако им радно време није унапред гарантовано нити одређено те у том смислу евидентно је зашто овај критеријум не би требало да има већу важност чак ни као индикатор радног односа. Свакако не би требало отићи ни у потпуну крајност и занемарити значај организације рада, односно радног времена од стране послодавца као начина уживања законски предвиђених права.

<sup>532</sup> European Labour Law Network, *Characteristics of the Employment Relationship*, *op. cit.*, pp. 15-23.

<sup>533</sup> Jeremiass Prassl, *The concept of Employer*; Oxford University Press, Oxford, 2015, pp. 27-31. Вид. и: Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 449.; Simon Deakin, „Interpreting Employment contract: Judges, Employers, Workers”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004, p. 210.

<sup>534</sup> Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, *op. cit.*, стр. 1053.

<sup>535</sup> Felicia Rosioru, „The changing concept of subordination“, *Recent developments in a labour law*, 2013, p. 4.

<sup>536</sup> Вид.: Hugh Collins, „Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration“, *Modern Law Review*, Vol. 53, No. 6/1990, p. 731.

билатерална концепција радног односа, започето појавом вертикално интегрисаних предузећа, која су била заснована на принципима фордистичке технологије масовне производње, на темељу којих су правни системи повукли границе правне концепције послодавца као јединственог субјекта, како би се оне подударале са границама економске организације у којој се посао обавља.<sup>537</sup>

Унитарна концепција послодавца посматра се кроз и у вези са концепцијом радног односа, као уговорног односа између две стране - запосленог и послодавца, чија се права и обавезе темеље на основу усвојених релевантних стандарда међународног и националног законодавства, и даље регулишу индивидуалним уговором о раду.<sup>538</sup> Садржина уговора о раду тиме уређује правни положај запосленог и послодавца, ограничавајући улогу послодавца као адресата рада запослених, организатора рада, обвезника заштите права запослених на раду и у вези са радом, економски јачу страну која управља средствима рада и поседује их, као и субјекта на чијој су страни дисциплинска овлашћења. Наведено „спајање“ свих функција и овлашћења датих послодавцу у теорији је сумирано управо унитарном концепцијом послодавца.

Значај овако дефинисаног послодавца требало би довести у контекст и са системима заштите запослених и социјалне сигурности који су у XX веку изграђени око појма „стандардног радног односа“, како би се одредио персонални опсег радног и социјалног законодавства. Социјална сигурност је постепено изграђена око „бинарне поделе“ између запослења и samozапослења, односно између субординираног рада и независног или аутономног рада. Ова бинарна подела у вези је са раније поменутиим „фордистичким моделом“ производње, чија је карактеристика закључење стандардних, уговора о раду са пуним радним временом на неодређено време. Укореењена пракса закључивања уговора о раду управо је омогућавала послодавцу висок степен дисциплинске контроле и подређеност запослених, док за запослене нуди висок ниво стабилности запослења у замену за слободу у организацији рада, као и елиминацију ризика пословања која је у потпуности на страни послодавца.<sup>539</sup> Наведено је фордистичка „вертикална предузећа“ чинило идеалним „виртуелним местом“ за расподелу трошкова рада и одговорности према запосленима,

---

<sup>537</sup> Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма „послодавац““, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, бр. 94/2022, стр. 58.

<sup>538</sup> У већини европских националних система радног права, барем од раног XX века па надаље, концепција индивидуалног радног односа постала је и остала, у суштини, уговорна. Ово представља афирмацију наравице о уговору и сагласности за однос који је претходно био заснован на квази-породичним обавезама између „господара“ и „слуге“. Тако је уговор о раду постао централна институција радног права, али је та централност увек била како Фридланд (Freedland) истиче „проблематична и иронична“. Проблематична јер уговорна концепција радног односа у суштини тежи да комодизује тај однос, третирајући рад или услугу радника као робу која је одвојена од самог радника. Иронична, јер слобода уговарања коју уговорна концепција слави, за радника представља слободу да се подреди послодавцу. Због тога је, како овај аутор истиче, то слобода да се потпише уговор којим радник парадигматично одустаје од равноправности у моћи са послодавцем, и тиме, на крају, од значајног дела своје личне слободе. Први парадокс се састоји у чињеници да је радно право препознало овај проблем и идентификовало као своју суштинску и оригиналну сврху исправљање неједнакости у преговарачкој моћи која типично карактерише склапање, постојање и раскид индивидуалног уговора о раду. Другим речима, радно право је историјски посматрано, као кључну бригу имало да ускрати неограничено дејство својој основној институцији, уговору о раду. Mark Freedland, „The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity“, *Legal Research Paper Series*, Paper No. 37/2016, University of Oxford, p. 4.

<sup>539</sup> Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма „послодавац““, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, *op. cit.*, стр. 58.

способним да поднесе и подмири трошкове рада. У пракси Врховног суда Сједињених Америчких Држава, послодавац је „лице (или група лица) које поседује и управља предузећем“, те се као последица тога, власништво над предузећем, заједно са вршењем управљачких овлашћења организације, усмеравања и надзора над радом запослених, искристалисало као један од главних тестова за идентификацију послодавца.<sup>540</sup> Неки заговорници уговорне концепције радног односа сматрају да послодавац остварује права која му припадају као власнику капитала кроз вршење управљачке власти. Ковачевић истиче да се „власничка овлашћења трансформишу управљачку власт, чинећи је доминантном у односу на класичне атрибуте својине“.<sup>541</sup> Земље европско-континенталне правне традиције развиле су принцип да ће се правно лице које врши овлашћења контроле и усмеравања радних активности сматрати послодавцем, чак и ако се разликује од правног лица које је формално уговорна страна уговора о раду. Овај принцип је скопчан са правилима која регулишу тумачење уговора, заснованим на идеји да је садржина уговора важнија од форме. Такође, забрана раздвајања између формалног послодавца, који сноси ризик посла и одговорности из радног односа, и послодавца који ефикасно контролише радне активности, произлази из традиционалног негативно усмереног погледа према посредовању у раду.<sup>542</sup>

Можемо рећи да је унитарна концепција врло лагодно решење нудила до времена када су форме флексибилног радног односа, попут рада посредством агенција, и касније нових форми рада - пре свега масовног рада посредством платформи а потом и других (дељење посла, привремено управљање) пронашле своје место на тржишту рада. Тада, идеја о јединственом послодавцу који је и формално страна са којим запослени закључује уговор о раду и *de facto* субјекат за којег запослени ради у форми подређеног рада постаје предмет дебате, јер се овлашћења послодавца расплињавају на више субјеката, а термин послодавац доводи у везу са радом у ширем домаћају од оног који је омеђен радним односом и предвиђеним легислативним оквиром. Празнине су видљиве и у пракси међународних судова који су насупротив великом броју предмета у којима су се бавили терминима „радник“ и „запослени“, решавали мали број предмета који се односио на „послодавца“.

Један од скорашњих предмета у којем је одлучивао Европски суд правде указао је на значај у доследног тумачења термина послодавац. Ово је наведено у контексту заштите права радника када је неопходно да се без сумње може одредити ко је послодавац, као и да је важно да се термин послодавац на терену Европске уније тумачи јединствено колико је то могуће. Ово произилази из захтева за униформном применом права Европске уније, као и из принципа једнакости, да термини у одредбама права Европске уније, које не садржи експлицитно упућивање на право држава чланица како би се утврдило њихово значење и обим, обично морају добити аутономно и уједначено тумачење широм Европске уније, које се мора одредити узимајући у обзир не само употребљене термине, већ и контекст одредбе и циљ који се жели постићи правним прописом у

---

<sup>540</sup> *Ibid.*: У Аустралији, на пример, законодавство дефинише послодавца доводећи га, управо, у контекст улоге која му је додељена у стандардном радном односу базираном на уговору о раду којим се одређују границе права и обавеза. Међутим уплив трећих страна и све већа присутност нестандартних облика радног односа довели су у питање опстанак унитарне концепције послодавца која се повлачи пред изазовима тространих радних односа и других изазова нестандартног запошљавања. Anthony Forsyth, „The Identity of the ‘Employer’ in Australian Labour Law: Moving Beyond the Unitary Conception of the Employer“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, No. 1/2020, p. 14.

<sup>541</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 148-149.

<sup>542</sup> Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма „послодавац“, Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу, *op. cit.*, стр. 58.

питању.<sup>543</sup> Према наведеном, унитарна концепција би, свакако, у теорији, нудила повољан одговор на захтев судске праксе, посебно, јер ово аутономно и уједначено тумачење обезбеђује да дефиниција „послодавца” буде у складу са циљевима директива из области социјалне политике, као што су заштита права радника и обезбеђивање праведних услова рада. Такође, спречава неусклађености које би могле произаћи из различитих националних тумачења, чиме се промовише конзистентна примена радних стандарда широм Европске уније.<sup>544</sup>

### 3.1.2. Послодавац као вишесубјектно правно лице

У новијој литератури често се помиње потреба за редефинисањем појма послодавца.<sup>545</sup> Разлози за то су вишебројни и одраз су реконцептуализације појмова „запослени“ и „радник“ али и последица појаве нових облика запошљавања и природе рада који се одвија у савременом друштву. Сматрамо да је за разумевање могућих фактора који су захтевали другачије поимање појма послодавца потребно поћи од времена када се радни однос под утицајем флексибилизације удаљио од концепција које су га дефинисале вековима уназад. Као један од приметно утицајних елемената флексибилизације радног односа изнедрили су се триангуларни радни односи, који су потпуно несвојствени природи билатералног радног односа. Ово, на правом месту, укључује рад посредством агенција које уступају раднике трећим лицима, као форму флексибилног радног односа. Запослени закључује уговор о раду са агенцијом која фигурира као формални послодавац, а рад обавља за предузеће - корисника услуга агенције, без директно уређеног односа уговором о раду. Наведено је посебно дискутабилно са аспекта престанка рада (не радног односа), јер уколико предузеће послодавац запосленом „откаже“ рад, запослени формално остаје запослен, јер је уговор о раду закључен са агенцијом која је запосленог уступила предузећу кориснику по основу уговора грађанског права. Наведена пракса рада посредством агенција регулисана законским текстом како на нивоу држава, тако и на наднационалном нивоу, отворила је пут разматрањима да се радни однос више не перципира само као директан однос послодавца и запосленог како су га до тада уврежене концепције објашњавале, а које су, пре свега подразумевале да је послодавац једно лице

<sup>543</sup> *Compañía de Tranvías de La Coruña против Ayuntamiento de A Coruña*, C-45/19, paras. 14, 50.

<sup>544</sup> „Социјалне“ директиве Европске уније имају за циљ да обезбеде уједначен приступ радним стандардима у свим државама чланицама. Дефиниција „послодавца” у овим директивама је од кључне важности, јер одређује ко је одговоран за поштовање различитих закона и прописа о раду, као и ко је одговоран за заштиту права радника.

<sup>545</sup> Monica Gheorghe, „Employer" a Uniform European Concept?, *Romanian Review of Private Law*, No. 2/2021, pp. 286-302; Jeremiass Prassl, „The Notion of the Employer“, *Law Quarterly Review*, Vol. 129, No. 3/2013, pp. 380-398; Jeremiass Prassl, *The concept of the employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015; Jeremiass Prassl, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace : Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, pp. 81-105; Mimi Zou, „Regulating the Fissured Workplace: The Notion of the ‘Employer,’ in Chinese Labour Law“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace : Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*, (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, pp. 183-205; Tess Hardy, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Traversing the Legislative Landscape in Australia“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace : Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, pp. 53-80.

са којим је запослени закључио уговор о раду. У конкретном случају радног односа који се заснива са агенцијом, послодавац *de iure* се разликује у материјалном смислу од послодавца код којег запослени обавља рад. Стога не изненађује да се у теорији временом поставило питање да ли послодавац као субјекат радног односа може бити не само једно, већ више лица. Ово вреди, барем у оном домену у којем је могуће обухватити и послодавца који спроводи овлашћења - пре свега организује и одговара за рад и даје упутства запосленом, док је други послодавац онај који домен права и обавеза из радног односа формално уређује као страна закљученог уговора о раду. Дакле, у оваквим околностима, примењиво на пример агенцијског рада, један послодавац јесте субјекат са којим запослени закључује уговор о раду и који има овлашћења да уређује права и обавезе запосленог, али на основу грађанског уговора о уступању који закључује са предузећем корисником код којег запослени обавља рад *de facto*. Тада, предузеће корисник, у циљу дефинисања послодавца, јесте онај субјекат који заправо ужива резултате рада, јер запослени под његовом фактичком „влашћу“ обавља посао иако међу њима није успостављена директна правна веза.<sup>546</sup> Слично, можемо посматрати и на примеру односа који се успоставља између мајке и ћерке компаније и запослених. Наиме, у односу између матичне и ћерке компаније, потоња као директни уговорни послодавац контролисана је од стране друге компаније (мајке), која утиче на радне односе које закључује ћерка компанија.<sup>547</sup> Овај пример можемо пронаћи у јапанском законодавству где се омогућава да једно предузеће повери део свог посла другом предузећу и обезбеди му своје запослене. Тада, предузеће коме су посао и запослени уступљени може стећи статус послодавца према тим запосленима. Наведено је могуће јер предузеће корисник радне снаге који заправо има статус подуговарача, има стварну контролу над радним условима и организацијом рада запослених који раде у његовом пословном простору. Према прецедентној пракси Врховног суда, чак и када предузеће подуговарач не контролише радне услове у потпуности, и тада би га требало сматрати „делимичним послодавцем“ ако има значајну и конкретну доминацију над значајним радним условима.<sup>548</sup>

Пример вишесубјектног послодавца, иако најнефективније примењен на рад посредством агенција за запошљавање, можемо проширити тако да обухвата и оне радне односе у оквирима нових форми рада, које перципирамо као продужену флексибилизацију радног односа. Међутим, на овом месту требало би бити обазрив, јер тачка преламања између рада ван радног односа и радног односа подразумева да се поједине нове форме рада могу, али и не морају нужно обављати у форми радног односа, док се друге нове форме рада обављају искључиво кроз рад независних лица (самозапослених најчешће) који нису субјекти радног односа и обрнуто. Примера ради, илустративан може бити рад запослених који раде за више послодаваца у оквиру нове форме рада дељење запослених, када се једним уговором о раду предвиђа да ће тачно одређени број дана или радних сати запослени обављати рад за једног, два или више послодаваца у зависности од броја који се налази на страни послодаваца у складу са уговором. Овај пример је посебно интересантан

<sup>546</sup> Вид.: Aelim Yun, „Realising Workers Rights beyond Corporate Boundaries in South Korea“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, p. 194.

<sup>547</sup> Qi Zhong, „Fissurization in Japan: Overview and Analysis from a Legal Perspective“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, p. 39.

<sup>548</sup> *Ibid.*, p. 96.; Kazuo Sugeno, *Japanese Employment and Labor Law*, North Carolina Academic Press, North Carolina 2002, pp. 699-700.

и иновативан за валидацију концепције послодаваца као вишесубјектног лица, јер се у уговору о раду и формално појављује више послодаваца као субјект радног односа. Разлика у односу на раније поменуте примере огледа се у томе што у случају дељења посла запослени сада и заснива радни однос, и обавља рад, код сваког од послодаваца који су страна потписаног уговора. Такође, требало би бити опрезан јер ови послодавци иако плурални, могу фигурирати и као један, уколико је реч о групи послодаваца која иступа као јединствени али збирни субјект, у зависности од решења националног законодавца, а посебно оних који нису ову форму рада предвидели и уредили посебним одредбама закона.<sup>549</sup>

Један од позитивних примера примене концепције два или више послодаваца као субјекта (субјеката) радног односа може се наћи у Сједињеним Америчким Државама, које прихватају институт „заједнички радни однос“. Ово омогућава, пре свега, судовима да сматрају два или више предузећа послодавцима који деле одговорности и заједнички одређују суштинске услове запослења. Доктрина заједничког запошљавања омогућава да се више од једног ентитета који запошљава друга лица, сматра заједнички одговорним лицем према запосленом применом једног од четири теста на сваки од ентитета: *тест контроле*, који се фокусира на утврђивање степена контроле начина и метода на који се рад обавља, *тест економске реалности* који узима у обзир свеукупне економске околности запослења, односно то да ли је послодавац субјект који у потпуности сноси ризик пословања, чиме се искључује могућност да запослени дела самостално, *тест интеграције* који испитује способност предузећа да утиче на могућност радника да се интегришу у рад предузећа као и да несметано уживају гарантована права и *хибридног теста*, који комбинује елементе теста контроле и теста економске реалности.<sup>550</sup> Важно је напоменути да, како су приметили бројни аутори, тестови који се користе за идентификовање послодавца или заједничких послодаваца значајно се подударују са тестовима који се користе за идентификовање запосленог.<sup>551</sup> Слично сматра и Прасл (Prassl), који концепцију послодаваца као вишебројног субјекта доводи у везу са применом наведених тестова, позивајући се на критеријуме примењене од стране судова Уједињеног Краљевства - контрола над радом, интеграција радника у пословање предузећа, економска „реалност“ и узајамност међусобних обавеза.<sup>552</sup>

И у немачкој правној теорији се упозорава на потребу да се радни однос сагледа и као однос изван директне правне везе која се успоставља између послодавца, као јединственог ентитета и запосленог. Наведено је могуће јер не постоји законска дефиниција термина послодавац. Судови индиректно изводе садржај овог појма из појма запослени, наглашавајући да је правни концепт радног права углавном осмишљен из перспективе запосленог. Према Федералном радном суду, послодавац може бити свако физичко или правно лице које запошљава најмање једног запосленог, од ког може захтевати услуге рада као страна радноправног односа заснованог уговором о раду. С друге стране, група предузећа као таква не може бити послодавац, јер јој недостаје квалитет правног лица.<sup>553</sup> Међутим, ранија теорија истиче да радни однос који се развија у оквиру односа у

<sup>549</sup> Појашњења ради ово би могао бити случај конзорцијума више предузећа или ланца предузећа који заједнички запошљавају запослене.

<sup>550</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Biblioteca '20 Maggio'*, No. 2/2014, p. 114; Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма „послодавац““, *op. cit.*, стр. 58.

<sup>551</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Biblioteca '20 Maggio'*, *op. cit.*, p. 114.

<sup>552</sup> Jeremiass Prassl, *The concept of Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015, pp. 27-31.

<sup>553</sup> Bernd Waas, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundaries of the Legal Entity?“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace*

који запослени ступа радећи за више вертикално повезаних предузећа - концерна, у оквиру исте гране повезаних заједничким управљачким органом, доводи до упитног статуса запосленог. Ово јер радни однос који заснива запослени подразумева више ентитета на страни послодавца. У таквим околностима, изазовно је утврдити одговорног послодавца за испуњавање права и обавеза попут отказа уговора о раду, заштите запослених, забране дискриминације и исплате зараде. Несигурност се у конкретном случају отклања давањем превласти послодавцу који функционално фигурира као послодавац према запосленом.<sup>554</sup> Такође, требало би нагласити да у Немачкој, запослени последњих деценију често имају више од једног послодавца, јер су такозвани „мини послови“, по основу којих запослени не зарађују више од 450ЕУР месечно, широко распрострањени. Ове ситуације не представљају веће проблеме јер различити радни односи могу постојати паралелно. Пример за то је запослење код једног послодавца и (законито) секундарно запослење код другог, при чему ово друго често има облик „мини посла“. Насупрот овој ситуацији, постоје случајеви где постоји прави вишепослодавачки аранжман, у смислу да један запослени, у вези са својим јединственим радним односом, има више од једног послодавца. У том случају често ће постојати солидарна одговорност послодавца за повреде из радног односа као и солидарна потраживања од стране послодаваца. У том контексту, може се поставити питање, на пример, ко има право да даје упутства запосленом. Ако стране у уговору нису јасно доделиле ову моћ једном лицу, претпоставља се да сваки послодавац може да је користи. Запослени тада испуњава своју обавезу рада пратећи упутства сваког од њих.<sup>555</sup>

Француски писци истичу да, традиционално, концепт послодавца је дефинисан у односу на концепт запосленог, при чему су послодавац и запослени две стране уговора о раду. Главни тест који се користи за идентификацију послодавца је власништво над предузећем, односно капиталом, заједно са вршењем управљачких овлашћења контроле, усмеравања и координације радне активности (тест подређености). Већина судова који се баве питањем послодавца традиционално се фокусира на идентификацију стварног послодавца који се крије иза привидног, уговором предвиђеног субјекта. Стога, ако се правно лице које врши управљачка овлашћења разликује од правног лица које је формално страна уговора о раду, ово друго неће бити сматрано послодавцем у погледу заштите запослених.<sup>556</sup> Према Кораци (Corazzi) и Разолинију (Razzolini), овај принцип је укореењен у правилима која регулишу тумачење уговора заснованим на идеји да садржај односа има предност над формом којом је однос регулисан. Они такође сматрају да у континенталним европским правним системима забрана раздвајања између формалног послодавца, који сноси ризик посла и одговорности запослења, и послодавца који ефективно поседује капитал и врши контролу и усмеравање радних активности, проистиче из традиционално негативног погледа према било ком облику посредовања у раду.<sup>557</sup>

---

: *should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017, p. 98, f.17.

<sup>554</sup> Christine Windbichler, *Arbeitsrecht im Konzern*, Beck, München, 1989, pp. 70-80. Нав. према: Jeremiass Prassl, *The concept of Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015, pp. 138-139.

<sup>555</sup> Bernd Waas, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundaries of the Legal Entity?“, *op. cit.*, pp. 98-99.

<sup>556</sup> Sylvaine Laulom, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Responses to Fissuring in French Labour Law“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?*, *op. cit.*, p. 115.

<sup>557</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Biblioteca '20 Maggio'*, *op. cit.*, p. 114.



И јужнокорејски судови стоје на становишту да су тространи правни односи терен на којем је најлакше увидети недостатке унитарне концепције послодавца. Наиме, у погледу тространих радних односа, постоје два изузетка. Прво, може се закључити уговор о раду између послодавца-корисника и радника. Врховни суд те државе је утврдио постојање радног односа када је статутарни послодавац више номинални ентитет, јер му недостаје независност као власнику предузећа, и само обавља функцију управљања радном снагом послодавца-корисника, и када радник статутарног послодавца пружа свој рад за послодавца-корисника у подређеном односу, при чему послодавац-корисник заиста нуди накнаду раднику. Друго, и агенција за привремено уступање радника и послодавац-корисник преузимају одговорност као послодавци у *индивидуалном радном односу*. Агенција за привремено запошљавање преузима одговорност за зараде и доприносе за социјално осигурање, док послодавац-корисник преузима одговорност за радно време, годишње одморе и безбедност на раду.<sup>558</sup>

### 3.1.3. Појам послодавца у пракси Европског суда правде - предмет *AFMB Ltd* и други против *Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*

С обзиром на свеprisутну потребу за реконцептуализацијом појма послодавца, недавна пракса Европског суда правде у предмету *AFMB Ltd* и други против *Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank* (у даљем тексту: АФМБ) указала је на потребу да се утврди ко је послодавац у погледу обавезе обезбеђивања заштите по основу социјалног осигурања у случају возача који су радили за неколико предузећа која су пружала услуге превоза. Наиме, пресуда у случају АФМБ бави се применом Уредбе 883/2004 о координацији система социјалног осигурања на такозвану шему „кипарског пута”, која укључује посредовање кипарске компаније која склапа уговоре о раду са радницима који живе у Холандији, а затим их ставља на располагање холандским компанијама. Циљ шеме кипарског пута је да се радници подведу под окриље кипарског права. Пошто је ниво социјалне сигурности на Кипру релативно низак, наведена пракса доводи до значајних уштеда, укључујући ниже трошкове за доприносе за социјално осигурање. У ту сврху, кипарска компанија АФМБ је склопила уговоре са неколико холандских транспортних компанија и возача камиона који живе у Холандији. АФМБ је сваког возача ставила на располагање једној од холандских транспортних компанија на неодређено време. Возача је у Холандији регрутовала холандска транспортна компанија или је возач био запослен код те компаније пре него што га је ангажовао АФМБ. Из перспективе социјалног осигурања, АФМБ је примењивала кипарско право на основу Уредбе 883/2004, и возачи о којима је реч били су запослени у разним државама чланицама Европске уније и нису обављали значајне активности у својој земљи пребивалишта у овом случају - Холандији. У тој ситуацији, Уредба 883/2004 прописује да је меродавно социјално законодавство државе чланице у којој се налази регистрована канцеларија „послодавца”.<sup>559</sup> Као изричит партнер, кипарска компанија АФМБ тврдила је да се на возаче примењује кипарско право социјалног осигурања. Међутим, Одбор за управљање холандском банком за социјално осигурање

<sup>558</sup> Aelim Yun, „Realising Workers Rights beyond Corporate Boundaries in South Korea“, in: The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?, *op. cit.*, p. 193.

<sup>559</sup> Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems (Text with relevance for the EEA and for Switzerland), OJ L 166, 30.4.2004, p. 1–123.

одлучио је другачије. Сматрао је да су холандске транспортне компаније, а не АФМБ, послодавци возача, у смислу Уредбе 883/2004, што је резултирало применом холандског законодавства о социјалном осигурању. Након неуспешне жалбе АФМБ пред Окружним судом у Амстердаму, Холандски виши суд за социјално осигурање и јавну службу је утврдио да меродавно право социјалног осигурања зависи од тумачења појма ‘послодавац’ и поставио три претходна питања Европском суду правде - кога треба сматрати послодавцем у смислу Уредбе 883/2004, да ли је то уговорни послодавац, АФМБ, или транспортна компанија, којој је, према мишљењу холандског суда, возач у потпуности био на располагању, и која је регрутовала возача, имала стварну власт над њим и сносила стварне трошкове плата. Друго, ако би се АФМБ сматрао послодавцем, да ли се захтеви из члана 12(1) Уредбе 883/2004 могу применити аналогично на члан 13(1)(б), који предвиђа да се на запосленог примењује законодавство државе чланице у којој се налази регистрована канцеларија или место пословања предузећа или послодавца који га запошљава, ако он не обавља значајан део својих активности у држави чланици пребивалишта. Члан 12(1) се, наиме, односи на другачију ситуацију (привремено слање радника у другу државу чланицу) и захтева *органску* везу између послодавца и радника, као и то да послодавац обавља значајне активности у држави чланици оснивања. Холандски суд је сматрао да, ако би могао да примени ове критеријуме аналогично са чланом 13(1)(б), могао би одбити примену кипарског права због недостатка органске везе између АФМБ и возача. Треће, ако би се АФМБ сматрао послодавцем и додатни критеријуми не би могли бити примењени аналогично, те је холандски суд питао да ли је могуће да се члан 13(1)(б) Уредбе не примени, а на основу тога да употреба шеме кипарског пута представља злоупотребу права Европске уније, јер је једини циљ њене примене био да се радници ставе под окриље кипарског система социјалног осигурања путем повезног фактора ‘послодавца’.<sup>560</sup>

У конкретном случају, Европски суд правде је заузео становиште да се послодавцем возача сматра холандска компанија. Ово засновано је на премиси да се мора узети у обзир да је послодавац онај субјекат са којим је запослени у хијерарсијски подређеном односу.<sup>561</sup> Дакле, аутономија послодавца, која се огледа пре свега, у овлашћењу да отпушта запослене и у обавези да им исплаћује зараде, требало би да буде од пресудног значаја када се у контексту Уредбе 883/2004 одлучује о утврђивању „послодавца“.<sup>562</sup> Будући да Уредба 883/2004 не оставља експлицитно државама чланицама да дефинишу послодавца, овај циљ, заједно са захтевима за једнаку примену права Европске уније и принципом једнакости, захтева да се тачка везивања у члану 13(1)(б) тумачи на аутономан и јединствен начин.<sup>563</sup> Тумачење би требало тражити узимајући у обзир уобичајено значење термина „послодавца“, као и контекст и циљ који се остварује Уредбом 883/2004. Што се тиче уобичајеног значења, Европски суд правде је утврдио да однос између послодавца и запосленог имплицира постојање хијерархијског односа. Према концепцији послодавца у Уредби 883/2004, Европски суд правде је потврдио да правилна примена Уредбе 883/2004 захтева да релевантна институција заснива своје налазе на стварној ситуацији запослене

---

<sup>560</sup> За чињенице случаја у поменутом предмету видети: Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 July 2020 (request for a preliminary ruling from the Centrale Raad van Beroep – Netherlands) – *AFMB Ltd and Others v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, Case C-610/18: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=228669&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=EN&cid=975653>, 10.6.2024.

<sup>561</sup> *Ibid.*, paras. 53-56.

<sup>562</sup> *Ibid.*, para. 56.

<sup>563</sup> *Ibid.*, para. 50.

особе, без обзира на формулацију у уговорним документима. На основу своје праксе Европски суд правде је закључио да је послодавац предузеће које има *стварну власт над запосленим*, према околностима релевантног радног односа. Европски суд правде се позвао на случај *Manpower*, где је хијерархијски однос произлазио из чињенице да је послодавац плаћао зараду и имао могућност да га отпусти.<sup>564</sup> На основу ових разматрања, Европски суд правде је закључио да је за идентификацију послодавца потребно узети у обзир објективну ситуацију радника и све околности радног односа. Иако постојање уговорног односа има индикативну вредност, и даље је потребно узети у обзир то како се обавезе из тог уговора спроводе у пракси. Стога је неопходно идентификовати ентитет који врши стварну власт над радником, сноси стварне трошкове зараде и има стварну моћ да отпусти радника.<sup>565</sup> Одлука да се изабере фактички, а не уговорни приступ подржана је циљевима Уредбе 883/2004. Текстом ове уредбе осигурава се да радници буду подвргнути законодавству једне једине државе чланице, спречава се злоупотреба повезујућег фактора „послодавца” и напослетку остварује правна сигурност. На крају, Европски суд правде је извео закључак да иако је било на суду који упућује да одлучи, холандске транспортне компаније изгледале су као одговарајући послодавци возача у смислу члана 13(1)(б) Уредбе 883/2004, с тим што се примењивало холандско законодавство о социјалном осигурању.<sup>566</sup>

Закључак који се извлачи из наведеног јесте да је и Европски суд правде на трагу успостављања праксе у којој реалне чињенице у погледу односа „послодавац“ и „запослени“ превладавају над формалним одредбама предвиђеним уговором о раду. Овакав поглед свакако је широко виђење конкретне пресуде Европског суда правде, с обзиром на то да су у питању биле конкретне одредбе Уредбе 883/2004. Међутим, чињеница је, да се насупрот широкој пракси утврђивања статуса запосленог и радника у пракси Европског суда правде, јавља потреба и за одлучивањем у погледу термина послодавац чак и онда када постоје правни основи - у конкретном случају уговор о раду, којима је регулисан статус радника возача.<sup>567</sup> У том смислу, оправдано је сматрати да се и пракса Европског суда правде, имајући у виду конкретну пресуду удаљава од концепта уговорног

---

<sup>564</sup> Judgment of the Court (Second Chamber), 11 November 2021, *UAB 'Manpower Lit' v. E.S. and Others Case*, C-948/19, доступно на: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-948/19&jur=C>, 11.6.2024.

<sup>565</sup> *AFMB Ltd and Others v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, Case C-610/18, para. 61.

<sup>566</sup> Pauline Melin, „Overview of Recent Cases before the Court of Justice of the European Union for the Special Issue on Strategies for Social Europe“, *European Journal of Social Security*, Vol. 22, No. 4/2020, pp. 497-498.

<sup>567</sup> Интересантно је да је термин послодавац први пут од стране легислатора Европске уније уређен управо Уредбом 883/2004. Поред Уредбе 883/2004, постоје две директиве у којима је европски законодавац дефинисао послодавца. У Оквирној директиви о безбедности и здрављу на раду, послодавац је дефинисан као „свако физичко или правно лице које је у радном односу са радником и има одговорност за предузеће и/или установу”. Као додатна директива, Директива 91/383 је усвојена како би се осигурало да унајмљени радници (као што су радници преко агенција за привремено запошљавање) остваре исти ниво заштите као и радници запослени код предузећа корисника, те се чини да је дефиниција послодавца усмерена ка концепцији уговорног послодавца. Друго, Директива о санкцијама за послодавце, која има за циљ борбу против незаконитог запошљавања држављана трећих земаља, дефинише послодавца као „свако физичко или правно лице, укључујући агенције за привремено запошљавање, за или под чијим руководством и/или надзором се обавља запошљавање”. Као и дефиниција послодавца у Уредби 883/2004, ова дефиниција није усмерена на додељивање статуса послодавца у вишестраначким аранжманима, већ је укључена како би обухватила широк дијапазон послодавца. Штавише, Директива о санкцијама за послодавце експлицитно дефинише и агенције за привремено запошљавање и подуговоараче (енг. *subcontractors*), а не предузећа кориснике, као послодавце. Matthijs van Schadewijk, „The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 3/2021, p. 377.

послодавца. Наведено вреди јер су, како истиче Јоса (Iosa) прекогранични елементи формалних уговора о раду поништени испитивањем природе ауторитета послодавца, чији су просторно-временски стварни елементи били у супротности са формалним елементима израженим у уговорима о раду.<sup>568</sup> Након доношења поменуте одлуке Европског суда правде у литератури је топло дочекан став да не мора да дође до „преваре“ да би формална ситуација имала превласт на формалним чињеницама.<sup>569</sup> Ово можемо сматрати великим доприносом Европског суда правде у будућим тумачењима појма послодавца, када је реч о ширењу дефиниције овог појма на форме рада, које су још увек невидљиве у усвојеним међународним и националним стандардима.

#### 3.1.4. Функционална концепција

Унитарна концепција послодавца и билатерална конструкција уговора о раду нису адекватне у ситуацијама када је рад организован између више субјеката. Временом, и „фордистички“ модел и „стандардизовани обрасци социјалне и економске регулације“ запослења су губили на значају. С једне стране, разлог за то јесте чињеница да се фордистички модел заснивао на низу претпоставки о мушком и женском доприносу на нивоу домаћинства, те је зависио и од потпуне мушке запослености и стабилних породица са два родитеља. У том смислу, утицај на удаљавање од устаљеног модела рада у друштву имале су и друштвене и демографске промене (као што су старење популације, улазак жена на тржиште рада у великом броју, једнородитељске породице или повећана нестабилност структуре домаћинства), које су допринеле развоју нових облика организације рада.<sup>570</sup> С друге стране, као резултат промена у свету рада, регулаторни оквир који подржава бинарни модел радног односа доживео је прогресивну кризу. Нови, атипични и хибридни радни аранжмани су се појавили, изазивајући традиционалне појмове аутономије и субординације као кључног елемента за постојање радног односа. Традиционална веза између фордистичког модела предузећа и унитарне (правне) концепције послодавца отежава прихватање идеје да послодавчева овлашћења могу лежати изван граница одређеног правног лица. Тако, претпоставка која се рађа јесте да је унитарна концепција послодавца као јединственог ентитета повезаног са препознатљивим индивидуалним запосленим на основу билатералног уговора о раду немоћна да објасни природу нових односа који се одвијају на тржишту рада.<sup>571</sup> Први кораци одступања и прихватања нешто другачијег виђења могуће „савремене“ дефиниције послодавца своје корене имају у прецедентном праву. Конкретно, у Уједињеном Краљевству, у којем је са опадањем индустрије производње и њеним померањем ка економији заснованој на услугама, некада свеобухватни "фордистички" модел производње, који је укључивао потпуно интегрисане процесе производње на нивоу једног предузећа који запошљава велики број радника на основу стандардног уговора о раду са пуним радним временом на неодређено време, постао све мање уобичајен. Коначни резултат умањене потребе за таквом организацијом рада, нажалост огледа се

<sup>568</sup> Andrea Iossa, „This Is Not a Posted Worker' - Short-Term Cross-Border Mobility of Logistics Workers and Spatio-Temporal Dimensions of Exploitation in the EU: Evidence from the Case Law of the Court of Justice“, *European Law Open (ELO) 1*, No. 3/2022, p. 675.

<sup>569</sup> Herwig Verschueren, „The CJEU's Case Law on the Role of Posting Certificates: A Missed Opportunity to Combat Social Dumping“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27, No. 4/2020, p. 499.

<sup>570</sup> Felicia Rosioru, „The changing concept of subordination“, *Recent developments in a labour law, op. cit.*, p. 4.

<sup>571</sup> *Ibid.*

у томе да је значајном броју лица који лично обављају рад за другог све више ускраћена заштита по основу рада, јер није могуће идентификовати један ентитет који обавља све функције послодавца: запошљавање, отпуштање, организацију рада од стране појединца, омогућавање и приступ послу, исплату зарада, и координацију управљања предузећем.<sup>572</sup>

У новим, може се рећи, коренито промењеним околностима рада, неопходно је било понудити одговор на то ко се сматра послодавцем, посебно јер је више него икада пре тешко утврдити границу између зависног рада за другог и независног рада великог броја лица ангажованих у новим формама рада, које доводе у питање традиционални концепт послодавца. У неким случајевима, као што су привремени радни односи, законодавци прописују да је агенција за привремено запошљавање послодавац, док корисник обезбеђује само аранжмане нераздвојиво повезане са стварним обављањем рада (како смо видели у претходном поглављу). Али, ова правна решења не иду увек у корак са стварном организацијом рада, посебно у случајевима када су привремени агенцијски радници дубоко интегрисани у организацију послодавца корисника. Када је реч о новим формама рада, слични проблеми се јављају у случају рада на захтев путем апликација и рада на платформама. Иако на неким платформама све или већину функција обавља сама платформа, постоје и модели у којима су ове функције подељене међу различитим субјектима. Примена функционалне дефиниције послодавца, уместо тражења уговорних веза, омогућила би расподелу обавеза послодавца и истовремено додељивање обавеза различитим субјектима, у складу са функцијом коју обављају. Предлог за проширење концепта послодавца изван „уговорне стране дефинисане уговором о раду“ дао је Прасл (Prassl), који представља нови „функционални“ концепт послодавца, према којем постоји пет главних функција послодавца. Прва од њих јесте *функција која се односи на почетак и престанак радног односа*, и укључује сва овлашћења послодавца у вези са самим постојањем његовог односа са запосленим, од „моћи избора“ запосленог који одговара потребама предузећа до права да откаже уговор о раду. Друга је *функција послодавца као адресата рада запослених* (примање рада и његових плодова), а обухвата обавезе запосленог према послодавцу, посебно пружање његовог рада и резултата тог рада, као и права која су с тим повезана. Трећа, јесте *функција послодавца у контексту обезбеђивање рада запосленом и исплате зараде*. Као четврту функцију Прасл (Prassl) наводи *управљање интерним тржиштем предузећа*, односно координацију путем контроле свих фактора производње, укључујући и моћ послодавац да одређује како и шта треба да се уради у процесу рада и тиме испољи своја управљачка овлашћења. Последња, пета функција односи се на *управљање екстерним тржиштем предузећа*, односно обављање економске активности у замену за потенцијалну добит, и подразумева да је послодавац лице које у потпуности сноси ризик пословања.<sup>573</sup> Критеријум „ризика“ представља комплементарну основу за идентификацију предузећа. Основна идеја је да предузеће функционише као механизам за апсорпцију и расподелу одређених економских и социјалних ризика, укључујући ризике од незапослености, прекида у остваривању прихода, те повреда и болести на раду. Механизми за расподелу ризика на овај начин укључују системе опорезивања прихода и доприноса за социјално осигурање.<sup>574</sup>

<sup>572</sup> David Cabrelli, „Jeremias Prassl, The Concept of the Employer, Oxford: Oxford University Press, 2015 - Book Review“, *The Modern Law Review*, Vol. 79, No. 2/2016, p. 364.

<sup>573</sup> Jeremias Prassl, *The Concept of Employer*; *op. cit.*, p. 155.

<sup>574</sup> Simon Deakin, „Commentary. The Changing Concept Of The “Employer” In Labour Law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 30, No. 1/2001, pp. 80.

Дакле, наведене функције, како Прасл (Prassl) наводи, до сада су биле обједињене у једном субјекту радноправног односа, кроз уговор којим се уређује однос запосленог и послодавца.<sup>575</sup> Међутим, потреба коју би функционална концепција послодавца требало да задовољи односи се пре свега на „разбијање“ илузије да се само један ентитет може наћи у тој улози. Свака од наведених улога значајна је како би се радни однос остварио, међутим, предност функционалне концепције јесте да она надилази радни однос као уговорни однос, јер се улога послодавца пребацује на оног субјекта или више њих који наведене функције заиста и исцрпљују у односу према другој страни.<sup>576</sup> Наведену концепцију требало би довести и у контекст са Дикиновом (Deakin) идејом, искристалисаном нешто раније. Овај аутор дао је предлог о три критеријума за идентификацију послодавца – „координација“, „ризик“ и „правичност“. *Критеријум координације* повезује концепт послодавца са вршењем овлашћења централизованог управљања. На овој основи, обим одговорности послодавца би се одређивао позивањем на присуство управљачке контроле. У економском смислу, предузеће се дефинише позивањем на постојање имплицитног „односа ауторитета“ који послодавцу даје одређену дискрецију да усмерава факторе производње, укључујући рад, без потребе за закључењем новог уговора или изменом постојећег уговорног односа. „Контрола“, са својим нагласком на личну подређеност радника дискреционим овлашћењима послодавца, обухвата опште имплицитне правне услове послушности и верности, кроз изражавање правним терминима. *Критеријум „ризика“* представља комплементарну основу за идентификацију предузећа. Основна идеја је да предузеће функционише као механизам за апсорпцију и расподелу одређених економских и социјалних ризика, укључујући ризике незапослености, прекида остваривања прихода, те повреда и болести на раду. Механизми за расподелу ризика на овај начин укључују системе опорезивања прихода и доприноса за социјално осигурање.

У традиционалном поимању радног права, функције „координације“ и „ризика“ су биле уједињене, закони су послодавцу давали широка имплицитна овлашћења за управљање, заузврат намећући му „социјалне“ обавезе пребацивања и расподеле ризика. Како Супиот (Supiot) наводи, „под моделом државе благостања, радни однос је постао место на којем се одвија фундаментална размена између економске зависности и социјалне заштите. Иако је, наравно, било случајева да је запослени био подвргнут моћи другог, подразумевало се да, заузврат, постоји гаранција основних услова за учешће у друштву. Управо су темељи овог споразума сада доведени у питање: економски притисци су јачи него икада (и за оне који раде и за оне који не раде), али више нису компензовани сигурношћу егзистенције“.<sup>577</sup> Фрагментација концепта послодавца је посебан симптом овог процеса. Проблем са агенцијским радом и снабдевањем радне снаге путем посредника је управо у томе што су функције „координације“ и „ризика“ послодавца сада подељене између различитих ентитета: функција „координације“ лежи код крајњег корисника рада, док је преостала функција „ризика“ препуштена агенцији или појединачном раднику. Трећи *критеријум „правичност“*, Дикин (Deakin) користи за идентификацију предузећа као простора унутар којег се мора поштовати принцип једнаког третмана. На исти начин као што послодавац преузима одговорност за груписање и ширење економских ризика, обавеза поштовања принципа једнакости се намеће

<sup>575</sup> Jeremiass Prassl, *The Concept of Employer*; *op. cit.*, p. 156.

<sup>576</sup> *Ibid.*, p. 157.

<sup>577</sup> Alan Supiot, „Preface“ in: A. Supiot (ed), *Au-dela` de l'emploi: Transformations du travail et l'avenir du droit du travail en Europe*“, *Rapport pour la Commission Europeenne*, Flammarion, Paris, paras. 7–15, 10. Нав. према: Simon Deakin, „Commentary. The changing concept of the “employer” in labour law“, *Industrial Law Journal*, *op. cit.*, p. 78.

као противтежа, и истовремено са моћи менаџерске координације. Наведено обухвата пре свега, оправдање за наметање захтева једнаког третмана радника који раде директно код послодавца и агенцијских радника. Слично оправдање може се понудити за проширење принципа једнаке зараде преко уговорних граница, позивањем, опет, на појам повезаних послодаваца.<sup>578</sup>

Иако је Дикинова (Deakin) концепција заснована примарно на агенцијском раду, Прасл (Prassl), проширујући листу функција послодавца настоји да одговори на изазове које не само агенцијски рад, већ и друге нове форме рада постављају концепцији послодавца. Применом наведене концепције, значајно лакше било би идентификовати послодавца, не само када забуни места има између два субјекта (када је реч о агенцијском о раду), већ и о другим формама које су посебно дискутабилне са становишта захтева за утврђивањем положаја радника у контексту зависног односно независног рада. Последица Праслове теорије о функционалном послодавцу наишла је на одраз и у пољској теорији радног права, која је, под тим утицајем, преиспитала концепт „менаџмент“ послодавца који је присутан у законодавству и теорији. За разлику од концепта који дефинише послодавца као правно или физичко лице које је власник капитала и средстава за рад и има право располагања имовином, менаџмент концепт је заснован на моделу управљања, који идентификује послодавца са организационом јединицом чије руководство има мандат да управља радом и контролише запослене, без обзира на то да ли је тај ентитет правно лице или не. Кључни атрибут послодавца је способност да запошљава друге у своје име, што је неопходан и довољан услов за поседовање статуса ентитета послодавца. Надаље, ова концепција је додатно преиспитана стварањем концепције послодавца као правног лица са делимичном правном способношћу, јер се она разликује у индивидуалном и колективном радном праву. У индивидуалном радном праву појам делимичне правне способности се примењује на специфичне радне односе где закон додељује право закључивања и раскида уговора о раду ентитету који није послодавац (нпр. директор јавне здравствене установе је запослен од стране ентитета који је основао установу). У овом случају, делимична правна способност се односи на ужи обим права и обавеза (обично само на закључивање и раскидање уговора о раду) који су додељени само контролном ентитету. Као последица тога, правна способност непосредног послодавца је искључена у том погледу, али покрива сва остала права и обавезе које произилазе из радног односа, што грубо одговара првој функцији послодавца коју је описао Прасл (Prassl).<sup>579</sup>

И у домаћој теорији је истицано да је потребно преуредити концепт послодавца, јер радник често нема само једног послодавца, с обзиром на то да је и у Републици Србији рад посредством агенција као и рад посредством платформи све више заступљен. Како Јашаревић истиче, подуговарање и дислоцирање производње и услуга (неретко на други континент), постали су распрострањени нарочито захваљујући „дигитализацији рада“, те услед тога нису ретке ситуације да један послодавац преузима обавезу да за другог врши производњу или услуге, на начин и по динамици коју утврђује први послодавац, или да запослени ради преко платформе за другог, често невидљивог послодавца, привремено, повремено или у континуитету.<sup>580</sup> Појам послодавца у складу са Законом о раду подразумева да је послодавац домаће, односно страног правно или

<sup>578</sup> Simon Deakin, „Commentary. The changing concept of the “employer” in labour law“, *Industrial Law Journal*, *op. cit.*, pp. 78-79.

<sup>579</sup> Joanna Unterschütz, „Functional concept of employer. Solution for the new employment landscape?“, *Studia Iuridica Toruniensia*, Vol. 23, 2018, pp. 407-408.

<sup>580</sup> Сенад Јашаревић, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *op. cit.*, стр. 939.

физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица.<sup>581</sup> Не предвиђа се, дакле, могућност да запослени има два или више послодаваца нити се регулише ко има статус послодавца ако се ради уз помоћ информационе технологије или у новим формама рада.<sup>582</sup> Овакав недостатак Закона о раду могао би бити, у будућности, превазиђен уколико бе се приступило утврђивању послодавца у ширем обиму. Како закон не садржи дефиниције радног ангажовања нити запошљавања, у околностима нових форми рада, а пре свега дигиталног рада посредством платформи, тешко је утврдити ко запошљава радника који ради преко платформе када се однос радника и платформе често регулише кроз независан рад (чак и када таквој квалификацији нема места). Стога, ширење концепције послодавца, изван уговорне, би многим радницима омогућило приступ радноправној заштити гарантованој Законом о раду. Додатно, наведено води и потреби ширења појма запослени, која иде у корак са потребом за ширењем дефиниције послодавца.

### 3.2. Појам запосленог и изазови у погледу дефинисања појма запосленог

#### 3.2.1. Недостатак унитарног концепта запосленог у документима Међународне организације рада и права Европске уније

За разлику од потребе за реконцептуализацијом појма „послодавац“ која је постала актуелна више него раније, са појавом нових субјеката на тржишту рада који могу фигурирати као послодавци, утврђивање појма запосленог постављало је пред теорију и праксу радног права много комплексније изазове, значајно дужи временски период. Овакво мишљење можемо засновати на присутној терминолошкој дисперзији или недостатку јединствене дефиниције појма запослени. Неуједначеност је присутна како у стандардима на међународном или регионалном нивоу, тако и у националном законодавству држава широм света, у којима у зависности од приступа, запослени може бити дефинисан законским текстом, или у недостатку, значење овог појма може бити потпомогнуто ставовима заузетим у јуриспруденцији судова. Нажалост, чак и приликом дефинисања појма запослени у националним законодавствима јединствени приступ не мора бити правило, јер законодавци, у зависности од материје на коју се законски текст односи, могу заузети шири или ужи приступ, и тако различитом кругу лица обезбедити персоналну примену конкретног закона.

Међународна организација рада, као најважнија институција на међународном плану задужена за уређивање института радног права, не пружа једну универзалну дефиницију запосленог, већ нуди смернице и стандарде које њене чланице могу користити за дефинисање запослених у својим националним законодавствима. У различитим документима, Међународна организација рада настоји, једнако као и национални законодавци, да постави оквире који ће најадекватније обезбедити заштиту лицима која обављају зависан рад у оквиру радног односа или шире. Кључно је, међутим, увидети да се линија која се везује за одређивање појма запосленог најчешће уско везује за постојање уговора о раду и радноправног односа и критеријума рада за другог за одређену

<sup>581</sup> Закон о раду, „Службени гласник Републике Србије“ - Закон о раду, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, члан 5, став 2.

<sup>582</sup> Сенад Јашаревић, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *op. cit.*, стр. 939.



накнаду. Ово донекле потврђује премису да се за утврђивање статуса запосленог заправо утврђују елементи који се везују за постојање радноправног односа.<sup>583</sup> Свакако, одређивање се конкретизује кроз сваку од конвенција коју Међународна организација рада усваја. Такође, важно је истаћи и везу са појмом радник, јер се појам радник углавном перципира као шири појам од појма запосленог, те се у литератури приликом утврђивања ко би требало да буде субјект радноправне заштите поставља питање „који радници би требало да буду сматрани запосленима и да по том основу уживају заштиту гарантовану радним правом“.<sup>584</sup> С обзиром да је термин радник „кровни“ и свеобухватнији, требало би га тумачити тако да обухвата и широк круг лица - лице које ради за другог у оквиру радног односа, лице које обавља независан рад, лице које ради по основу уговора којима се не заснива радни однос, већ се заснива правни однос по основу неких од уговора грађанског права, рад лица која се налазе у прикривеном статусу samozапослености или запосленог, односно свако лице које „ради“ независно да ли је реч о раду за другог или постојању радног односа. Додатно, радником се сматра и лице које је супротно својој вољи незапослено, као и лице које је у статусу тражиоца запослења изразило жељу да заснује радни однос са послодавцем.<sup>585</sup>

Један од ретких докумената који је пошао обрнутом концепцијом јесте Резолуција Међународне организације рада о статусу запослења, која је запослене (енг. *employee*) дефинисала као „све раднике који обављају „плаћене послове“ у статусу запослења.“<sup>586</sup> Даље, овај документ уводи категорију стабилних запослених, дефинишући их као оне запослене који имају, и настављају да имају, експлицитан (писани или усмени) или имплицитан уговор о раду, или низ таквих уговора, са истим послодавцем на континуираној основи.<sup>587</sup> „На континуираној основи“ подразумева период запослења који је дужи од одређеног минимума, утврђен у складу са националним прописима. Редовни запослени су они „запослени са стабилним уговорима“ за које је субјект који запошљава - послодавац, одговоран за плаћање пореза и доприноса за социјално осигурање и/или чији је уговорни однос предмет националног радног законодавства.<sup>588</sup>

---

<sup>583</sup> Посебног је значаја Препорука о радном односу у којој се наводи да би државе чланице требало да размотре могућност дефинисања у својим законима и прописима, или на други начин, специфичних показатеља постојања радног односа. Ти показатељи могу укључивати: (а) чињеницу да се рад: обавља према инструкцијама и под контролом друге стране; укључује интеграцију радника у организацију предузећа; изводи искључиво или углавном у корист друге особе; мора обављати лично од стране радника; изводи у оквиру одређеног радног времена или на радном месту које је одредила или договорила страна која захтева рад; одређеног је трајања и има одређени континуитет; захтева доступност радника; или укључује обезбеђивање алата, материјала и машина од стране странке која захтева рад; (б) периодичну исплату накнаде раднику; чињеницу да таква накнада представља једини или главни извор прихода радника; обезбеђивање плаћања у натури, као што су храна, смештај или превоз; признање права као што су недељни одмор и годишњи одмори; плаћање од стране странке која захтева рад за путовања која радник обавља ради обављања рада; или одсуство финансијског ризика за радника. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), члан 13.

<sup>584</sup> Guy Davidov, Mark Freedland, Nicola Kountouris, „The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers“, in: *Comparative Labor Law* (Matthew W. Finkin, Guy Mundlak eds.), Elgar Online, 2015, p. 115.

<sup>585</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 446.

<sup>586</sup> Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, para. 8(1).

<sup>587</sup> *Ibid.*

<sup>588</sup> *Ibid.*

Ни законодавство Европске уније није понудило универзалну дефиницију запосленог. Једнако као и у случају Међународне организације рада, акти Европске уније у сваком конкретном случају утврђују персонални домен примене извора права. Домашај персоналне примене одређеног извора права, државе чланице Европске уније, често ограничавају на термин запослени, што је неретко у сукобу са политикама тржишта рада и правним регулативама Европске уније, које су усмерене и на друге раднике који нису запослени, укључујући и samozапослена лица.

Како се право Европске уније проширило ван граница слободног кретања радника на заједничком тржишту, са све већим интервенцијама у регулисању других области запошљавања и индустријских односа, поставило се питање да ли ће се појавити концепт запосленог на нивоу Европске уније, на који ће се примењивати развијајуће радно право Европске уније које је у овој области непостојано и двосмислено. У већини случајева, законодавство Европске уније оставља утврђивање дефиниције запосленог државама чланицама. Илустрације ради, Директива Савета 77/187 о стеченим правима (консолидована у Директиви 2001/23) дефинише запосленог као „сваку особу која је у држави чланици заштићена као запослена према националном радном праву“.<sup>589</sup> Директива Савета 80/987 о заштити запослених у случају инсолвентности предвиђа да Директива „не доводи у питање национално законодавство у погледу дефиниције „запосленог“.“<sup>590</sup> Директива Савета 2002/14, која успоставља оквир за информисање запослених и консултовање са њима, дефинише запосленог као „свако лице које је у држави чланици заштићено као запослени према националном радном праву и у складу са националном праксом“.<sup>591</sup> Директивом Савета 91/533 о обавези послодавца да обавести запослене о условима који се примењују на уговор или радни однос (која више није на снази) било је предвиђено да се „ова Директива примењује на сваког плаћеног запосленог који има уговор или радни однос *дефинисан* законом на снази у држави чланици и/или *регулисан* законом на снази у држави чланици“.<sup>592</sup> Директиве које инкорпорирају оквирне споразуме које су преговарали европски социјални партнери пратиле су овај приступ. На пример, у Директиви Савета 96/34 о Оквирном споразуму о родитељском одсуству (која није више на снази) било је наведено да се „овај споразум примењује на све раднике, жене и мушкарце, који имају уговор о раду или радни однос како је дефинисано законом, колективним уговорима или праксом на снази у свакој држави чланици“.<sup>593</sup>

Није лако објаснити варијације у дефиницији запосленог које утичу на обим законодавства Европске уније у области запошљавања и индустријских односа. Пракса Европског суда правде допринела је значајно тумачењу појма радник и тиме, посредно појму запослени. Супротно одбијању да се прихвате националне дефиниције радника у контексту слободног кретања,

---

<sup>589</sup> Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20, члан 2, став 1, тачка д.

<sup>590</sup> Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, OJ L 283, 28.10.1980, p. 23–27, члан 1.

<sup>591</sup> Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation, OJ L 80, 23.3.2002, p. 29–34, члан 2, тачка д.

<sup>592</sup> Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC), OJ L 288/32, члан 1, став 1.

<sup>593</sup> Eurofound, *Employee*, European Industrial Relations Dictionary, Dublin, 2018, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/employee>, 23.5.2024.

Европски суд правде је био спреман да се ослони на националне дефиниције у другим областима регулације радних односа. Последица тога је да законодавство Европске уније које се примењује на запослене покрива различита лица у државама чланицама у зависности од националних дефиниција запосленог. Резултат је тај да, док одређени радници имају право на заштиту у складу са правом Европске уније као запослени у неким државама чланицама, исти ти радници нису заштићени у другим државама чланицама.<sup>594</sup>

Врло је значајно што је Европски суд правде кроз своју јуриспруденцију појам „запосленог“ учинио много ширим од појма који национални судови обично прихватају. Пракса Европског суда правде је отишла довољно далеко да у оквиру појма радника укључује и међу категорије - које неке законодавне власти различито називају - зависни извођачи, економски зависни, „парасубординирани“ радници, лица слична запосленима - и, уопште, све оне раднике који су ангажовани у ефективним активностима, економски, функционално и/или оперативно зависни од клијента/принципала, и који у замену за свој рад добијају неку врсту накнаде. „Оквир“ који представља јединствени концепт радника у праву Европске уније може се односити на раднике без придева, са јединим изузетком „чисто“ samozапослених радника и предузетника, то јест, оних који имају „непосредан“ приступ тржишту рада, где најчешће раде у корист више клијената, без икакве функционалне и оперативне подређености другоме и уз могућност да запошљавају друга лица. Међутим, оно што је важно нагласити јесте да је пракса Европског суда правде омогућила приближавање „радника“ заштити коју остварују запослени, дозвољавајући чак и онима који су повремено ангажовани, праведан удео заштите обезбеђене примарним и секундарним законодавством Европске уније у погледу зарада, једнакости између мушких и женских радника, заштите за посебне категорије раднике - труднице, младе, одређених аспеката организације радног времена, регулације поступака колективних отпуштања, заштите привремених агенцијских радника и права на колективно преговарање, заштите од дискриминације.<sup>595</sup>

### *3.2.2. Дефинисање запосленог као стране радног односа - статутарне дефиниције националних законодавстава*

Оно што је евидентно, јесте да се на наднационалном нивоу, у недостатку јединствене дефиниције у изворима права, много полаже на одређење појма запосленог националним законодавством и/или активношћу националних судова. Међутим, ни законодавци нису јединствени у свом приступу приликом дефинисања појма запосленог, те се тако ни на овом нивоу регулисања не може усвојити унификовано решење. Критеријуми помоћу којих се опредељује да ли је једно лице запослени варирају. Најчешће, овај појам се везује за дефинисање запосленог као лица које ради

---

<sup>594</sup> *Ibid.*

<sup>595</sup> Emanuele Menegatti, „The Evolving Concept of “worker” in EU law“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019, p. 80; У савременој литератури се истиче да ниже плате привремених агенцијских радника, „субвенционису“ боље радне услове редовних запослених. Поред тога, у случају економских потешкоћа, они делују као тампон који спречава отпуштања међу сталним запосленима, што смањује трошкове послодавцима, избегава сукобе и штити радне односе редовних запослених на рачун привремених радника. Daniel Ulber, „The Role of the Social Partners and the ‘Overall protection of temporary agency workers’: The ECJ decision in the TimePartner case and the legal and actual situation in Germany“, *European Labour Law Journal*, 1/2024, p. 40.

по основу уговора о раду и које се налази у радном односу са послодавцем, али уз опрез да се и појам радног односа мора узети у обзир у складу са националним решењем.<sup>596</sup>

У светлу нових форми рада, као и флексибилних облика радног односа, многа законодавства су у циљу сузбијања рада на црно и спречавања да солидан број радника буде изопштен из примене радноправног законодавства услед недостатка статуса запосленог проширила свој домен примене. Тако можемо приметити два приступа - она законодавства која подразумевају да се заштита гарантована запосленима шири, обухватајући и оне раднике који нису у радном односу у складу са дотадашњом дефиницијом *per se*, или обрнуто, наводећи да и конкретна категорија радника ужива заштиту коју уживају лица која имају статус запосленог и/или су у радном односу са послодавцем. До овог проширења у националним законодавствима дошло је управо услед повећаног броја лица која раде у аранжманима који нису засновани на уговору у раду, али испуњавају неке од критеријума који се везују за постојање радног односа - попут подређености наложима друге стране или економске и персоналне зависности од једног лица које је адресат и организатор рада.

Неке од конкретних примера можемо видети у Белгији, где је законодавац увиђајући евидентан пораст броја радника од куће и чињеницу да радни однос није увек онај који одређује њихов статус усвојио закон којим се изричито предвиђа да се на раднике који раде од куће примењује исти степен заштите као и на лица која су у радном односу, проширујући на тај начин домен примене Закона о уговору о раду.<sup>597</sup> У Бугарској, до проширења домена примене Закона о раду дошло је на сличан начин. Наиме, изменама Закона о раду изричито је предвиђено да се рад радника који раде (к)од куће, радника који раде на даљину, као и радника који раде привремено посредством агенција за уступање радника сматра радом у оквиру радноправног односа.<sup>598</sup> Интересантан је пример Чешке и Мађарске. Наиме, у Чешкој се до 2007. године запосленим сматрало лице које обавља одређене „задатке“, те се на том критеријуму заснивало дефинисање лица као „запосленог“ да би након измена закона, критеријум за одређивање прешао на утврђивање разлике зависног или независног рада, а не задатака које лице обавља.<sup>599</sup> Нешто прецизније поступа мађарски законодавац, који 2012. године предвидео да је „запослени свако физичко лице које ради по уговору о раду, и које је, по том основу као запослени дужан да ради по инструкцијама послодавца који је дужан да запосленом обезбеди рад и исплати зараду.“<sup>600</sup> Овај приступ је проширио опсег дефиниције запосленог на лице које је конституисало односе у којима је лична зависност мање интензивна, као што су радници који раде по уговору који није уговор о раду и рад на даљину, што води ка томе да минимални ниво личне зависности може успоставити радни однос и тиме проширити домен заштитног система радног права.<sup>601</sup> Према пољском Закону о раду, проширење примене је учињено укључивањем радника на даљину. Наиме, на радника на даљину који редовно ради ван просторија послодавца користећи ИКТ примењује се једнак третман који ужива и

<sup>596</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 446.

<sup>597</sup> European Labour Law Network (ELLN), *Regulating The Employment Relationship In Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Governance and Tripartism Department-International Labour Organisation, Geneva, 2013, p. 1.

<sup>598</sup> *Ibid.*

<sup>599</sup> *Ibid.*

<sup>600</sup> Act I of 2012 on the Labor Code, adopted by Parliament on 13 December 2011, Article 42, доступно на: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>, 19.4.2024.

<sup>601</sup> Nóra I. Jakab, „On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2016, стр. 1006.

запослени који ради у просторијама послодавца, док је у Португалу посебним законом уређен рад на даљину којим се утврђује да радник на даљину ужива иста права и обавезе као и други запослени који ради у просторијама послодавца.<sup>602</sup> Примери Пољске и Португала не прецизирају да ли је реч о раднику на даљину као запосленом у смислу постојања радног односа или уговора о раду, али су пример решења где се домен примене проширује *explicite* на флексибилне облике рада/радног односа. Ово вреди јер радник на даљину, који ради посредством ИКТ ако није дефинисано законом, не мора нужно бити лице које у овом аранжману ради по основу уговора о раду.

У Хрватској, са друге стране, можемо пронаћи, извесно адекватнији приступ јер Закон о раду наводи да је запослени лице које ради у име за рачун и под влашћу послодавца<sup>603</sup>, а слично вреди и у законодавствима Малте, Италије и Словачке.<sup>604</sup>

У погледу домаћег законодавства, у смислу Закона о раду, запослени је лице које је у радном односу код послодавца.<sup>605</sup> Дакле статутарно дефинисање запосленог везује се за постојање радноправног односа као критеријума. Овиме је евидентно широк круг лица изостављен из примене Закона о раду, што је у светлу све слабијих граница које се постављају између зависног и независног рада потенцијално неоправдано. Са друге стране, посебним законима, конкретно Законом о заштити здравља и безбедности на раду и Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе статутарна дефиниција запосленог се проширује. У првом случају Закон о безбедности и здрављу на раду под појмом запосленог обухвата, осим запосленог који је у радном односу код послодавца и сва лица која по било ком основу обављају рад или се оспособљавају за рад код послодавца, при чему *explicite* искључује запослене као кућно помоћно особље који су у радном односу код послодавца.<sup>606</sup> Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, који се односи на посебан режим радних односа запосленима се сматрају службеници, функционери и намештеници.<sup>607</sup> Међутим, потоње проширење се „не сматра прихватљивим у светлу концепције радног односа и когентних норми радног праве, без обзира што у питању посебан режим радног односа“.<sup>608</sup> Додатно, новелом Закона из 2018. године, прецизирано је да се запосленима сматрају функционери који имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду вршења дужности.<sup>609</sup>

На примеру Немачке можемо видети другачије решење где се појам „запослени“ не одређује законским текстом, јер се примењује унитарна доктрина која се изродила из судске праксе. Према тој дефиницији, запослени је лице које је на основу уговора приватног права обавезано да обавља

---

<sup>602</sup> European Labour Law Network (ELLN), *Regulating The Employment Relationship In Europe: A guide to Recommendation No. 198*, *op. cit.*, p. 2.

<sup>603</sup> Закон о раду, „Narodne novine“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, члан 4, став 2.

<sup>604</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 446.

<sup>605</sup> Закон о раду, члан 5, став 1.

<sup>606</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 35/2023, члан 4, став 1.

<sup>607</sup> Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 21/2016-3, 113/2017-294, 113/2017-298 (др. закон), 95/2018-377, 114/2021-184, 92/2023-357- др. закон, члан 3.

<sup>608</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 447.

<sup>609</sup> Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 21/2016-3, 113/2017-294, 113/2017-298 (др. закон), 95/2018-377, 114/2021-184, 92/2023-357- др. закон, члан 3, став 1.

рад у служби другог.<sup>610</sup> Ова дефиниција указује на то да запосленог усмерава други у обављању дужности као и да је запослени потчињен или лично зависан од другог (нем. *persönlich abhängig*). Према Савезном радном суду, управо је лична зависност један од основних разлога за развој и јачање радног права.<sup>611</sup> Иако је генерално признато да садржај било ког правног термина може варирати од једног правног прописа до другог, такође је широко признато да је термин „запослени“ униформан термин у смислу да се примењује на све прописе радног права, као резултат такозване доктрине униформног термина запосленог.<sup>612</sup> Овакав концепт требало би довести у везу и са утврђивањем радног односа. Наиме, наведено даље подразумева да услови за постојање „радног односа“ не морају нужно бити испуњени у сваком појединачном случају. Другим речима, суд негира могућност утврђивања захтева за постојање радног односа који се могу применити на све предстојеће случајеве.<sup>613</sup> Идентичан приступ вреди и у Аустрији. Судови користе различите показатеље како би утврдили постојање личне потчињености. Она се у суштини односи на чињеницу да запослени за пружање услуга рада послодавцу, који користи његов рад за своје потребе, подвргава његовим наредбама и за то прима накнаду.<sup>614</sup> Главни аспекти ове ограничене личне слободе запосленог су обавеза рада у одређено време и на одређеном месту, право друге уговорне стране да издаје наредбе, посебно у погледу времена и места рада, као и лично извршавање рада и интеграција у оперативну организацију послодавца.<sup>615</sup>

### 3.2.3 Појам запосленог у пракси националних судова - прилика за проширење радноправног законодавства на међукатегорије радника

У појединим правним системима можемо наћи решења где се законским текстом утврђује и појам запосленог и појам радника, а додатно судови имају могућност да у сваком конкретном случају утврде да ли је реч о радном односу, то јесте који статус лице завређује, и то у циљу спречавања праксе закључивања уговора којима се прикрива постојање радног односа, јер стварна намера уговорних страна не одговара садржини формално закљученог уговора.<sup>616</sup> Примери оваквог мешовитог решења проналазе се у пракси држава англосаксонског правног система. Илустрације ради, Уједињено Краљевство истим законом уређује појам запосленог као лице које је ступило на рад или које је радило по основу уговора о раду.<sup>617</sup> Са друге стране, радника дефинише идентично,

<sup>610</sup> Bernd Waas, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Germany“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 256.

<sup>611</sup> *Ibid.*

<sup>612</sup> *Ibid.*

<sup>613</sup> Bernd Waas, „The Legal Definition of the Employment Relationship“, *European Labour Law Journal*, *op. cit.*, p. 47.

<sup>614</sup> Martin Risak, Robert Rebhahn, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Austria“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 4.

<sup>615</sup> *Ibid.*

<sup>616</sup> Guy Davidov, Mark Freedland, Nicola Kountouris, „The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers“, in: *Comparative Labor Law*, *op. cit.*, p. 117; Вид. више: Alan Bogg, „Sham Self-Employment in the Supreme Court“, *Industrial Law Journal*, *Oxford Legal Studies Research Paper* No. 36/2012, pp. 328-342.

<sup>617</sup> Employment Rights Act 1996, Section 230, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>, 15.3.2024.

додајући као правни основ поред уговора о раду и било који други уговор о пружању услуга било да је изричит или подразумевани, било усмено или у писаној форми закључен, којим се појединац обавезује да лично обавља рад или услуге за другу уговорну страну чији статус по основу уговора није статус клијента или купца било које професије или пословног подухвата који води појединац.<sup>618</sup> Оваква статутарна дефиниција не прави разлику у погледу основа заснивања радноправне везе између послодавца и запосленог и послодавца и радника, с обзиром на то да и једно и друго лице заснивају уговор о раду, уз напомену да се радником сматра и лице које не заснива уговор о раду, али правни однос са другом страном укључује елементе радноправног односа. Сходно томе, судови Уједињеног Краљевства прибегавају врло често примени различитих тестова у циљу утврђивања статуса лица у конкретном правном односу. Овакав приступ изузетно је повољан а посебно у циљу проширења заштите радним правом.<sup>619</sup> Тестови који се примењују подразумевају испитивање различитих критеријума попут контроле послодавца над радом запосленог, укључености запосленог у организацију предузећа, економске зависности запосленог, узајамност обавеза запосленог и послодавца. Потоње, тест узајамности обавеза, сматра се одлучујућим иако критикованим приступом, јер може неоправдано лица која повремено обављају рад лишити статуса запосленог, с обзиром на прекид у обављању посла.<sup>620</sup>

Похвално је истаћи да је, наведени недостатак Врховни суд Уједињеног Краљевства надоместио применом теста више чинилаца, напустивши праксу да се постојање „узајамности обавеза“ третира као кључан чинилац за утврђивање статуса запосленог. Овај тест омогућио је радницима који су радили преко посредника не само да уживају статус радника, већ је суд заузео став да су они уједно и запослени. Мултифакторски тест (тест више чинилаца) подразумева да постоји недвојбени минимум обавеза са обе стране, да послодавац може да врши контролу „у довољној мери“ над радом радника, да постоји лична престаџија рада, иако може постојати ограничена могућност делегирања радних задатака трећој страни.<sup>621</sup>

На трагу наведеног, приступ утврђивању статуса запосленог кроз дискрециону моћ судова да одлучују у сваком конкретном случају чини се да може врло повољно да утиче на проширење домена примене радноправног заштитног законодавства и на лица која раде у неком од атипичних, или нових форми рада.<sup>622</sup> Управо је изнети став Врховног суда Велике Британије, како смо видели у претходном поглављу омогућио лицима која раде преко посредника да уживају статус запосленог, као и лицима који раде повремено или без унапред утврђеног радног времена. Даље, требало би у овом контексту посебно истаћи и праксу судова који су утицали на проширење статуса радника/запосленог и на лица која раде посредством платформе. Конкретно случај *Uber*, јер је нашироко позната платформа која ангажује возаче у земљама широм света да обављају

---

<sup>618</sup> *Ibid.*

<sup>619</sup> Martin Risak, Thomas Dullinger, „The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change“, *op. cit.*, p. 15.

<sup>620</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, p. 449.; Simon Deakin, „Interpreting Employment contract: Judges, Employers, Workers“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004, p. 210.

<sup>621</sup> *Autoclenz Limited (Appellant) v Belcher and others (Respondents)*, [2011] UKSC 41, para. 35. Тест је установљен у ранијој судској пракси у предмету *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497. Нав. према: Ewan McGaughey, „Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2019, p. 187.

<sup>622</sup> Наведено је посебно значајно у околностима рада на платформи у којем се успостављају управљачке структуре у многоме супротне онима које постоје у стандардном радном односу. Вид. Дарко Божичић, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, стр. 122 и даље.

услуге превоза путника, сматрала да се возачи који раде за наведену компанију не могу сматрати радницима већ независним уговорачима, samozапосленим лицима, предузетницима (модалитети ангажовања се разликују, али је кључна повезница да је реч о аранжману независног рада), док су возачи сматрали да им припада право на минималну зараду и заштиту коју уживају запослени укључујући права на одморе и одсуства. Наведени статус који је уговорен међу странама могао би се чинити оправданим уколико би се прибегло установљеној концепцији да у недостатку уговора о раду нема места дебати о постојању радног односа. Да је овакав приступ недовољан да одговори на захтеве у времену нових форми рада и све већег броја радника ангажованих у њима, сведочи пракса националних судова који су одлучивали о статусу платформских радника омогућавајући им признање статуса запосленог независно од формално уређене правне везе у којој се налазе са платформом као другом уговорном страном. Наведено је омогућено применом теста чињеничног првенства од стране судова како би се утврдило стварно стање ствари наспрам формално заснованог односа.<sup>623</sup> У том смислу, у Уједињеном Краљевству утврђено је 2021. године да платформа *Uber* делује као послодавац и да возачи уживају статус радника.<sup>624</sup> Суд је пронашао да уговорна документација између *Uber*-а и возача не одражава стварно стање њиховог односа. Тако, возачима *Uber*-а је потврђен статус радника у смислу Закона о радним односима јер њихов однос са платформом није био однос „независног уговорача (агента) и принципала, при чему су возачи били у директном уговорном односу са путницима, искључени из успостављања пословног односа са њима јер нису могли да добију податке о путницима нити да пруже своје. Уместо тога, возачи су били радници под „уговором“ са *Uber*-ом, интегрисани у организацију рада компаније односно пружање транспортних услуга и као такви су рекламирани, подложни контролама у обављању свог посла, иако су те контроле деловале „индиректно“. На пример, иако је возач „могао“ да откаже посао једном када га прихвати, *Uber* је бележио упозорење за оне који су на тај начин отказивали послове“.<sup>625</sup> Наведено је било предмет и пред другим националним судовима који су такође утврдили права возача *Uber*-а као радника. Такве примере можемо пронаћи у Уругвају, где је Апелациони радни суд 2020. године пресудио да постоји радни однос између *Uber*-а и возача, изричито се позвавши на Препоруку Међународне организације рада број 198. Касациони суд Француске је такође закључио 2020. године да су возачи *Uber*-а запослени, тврдећи да постају интегрисани у рад платформе чим се пријаве.<sup>626</sup> Радни суд дистрикта Хонг Конг става је да су радници на платформи у зависном радном односу (енг. *labour relationship*) на основу чињеница да немају аутономију у свом раду, да је платформа та која обезбеђује обуку за рад, укључујући и ознаке компаније коју радници носе током обављања посла и да радници на платформи немају слободу да утичу на своје радно време. Са друге стране, овако неуједначен приступ утврђивању статуса запосленог од стране судова доводи до неједнаког положаја радника на платформи у различитим националним законодавствима. Пример праксе различитих националних судова у погледу возача ангажованих од стране платформе *Uber* то најадекватније показује јер је овим лицима, супротно претходно наведеном у Бразилу и Јужноафричкој Републици утврђен статус samozапослених лица односно лица која обављају независан рад шире посматрано. У Бразилу, иако

<sup>623</sup> Вид. Mark Freedland, „Employment Law Revisited“, *The Dalhousie Law Journal*, Vol. 43, No. 2/2020, p. 532.

<sup>624</sup> Jeremias Adams-Prassl, „*Uber BV v Aslam*: ‘[W]ork relations ... cannot safely be left to contractual regulation’“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 4/2022, p. 955.

<sup>625</sup> Lisa Rodgers, „The Uberization of work case developments in the UK“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [Online], No. 4/2019, p. 177.

<sup>626</sup> *Protecting Workers in New Forms of Employment*, Paper prepared for the BRICS Employment Working Group meeting under China’s Presidency, International Labour Organisation, Geneva, 2022, p. 7.



је првостепени суд одлучио да је возач *Uber*-а зависни радник који ради за другог и као такав заслужује статус запосленог<sup>627</sup>, Врховни суд је одлучио да је ипак реч о samozапосленом лицу.<sup>628</sup> У случају Јужноафричке Републике, Комисија за мирене, посредовање и арбитражу такође им је доделила статус запосленог, али је радни суд такву одлуку поништио услед чињенице да Комисија није имала надлежност у конкретном случају. Иако је реч о процедуралном недостатку, статус запосленог возачима *Uber*-а није додељен.<sup>629</sup> Имајући у виду да су у питању државе које не потпадају под регулативу Европске уније, изгледно је да се приступ теже може унификовати када је реч о платформским радницима на глобалном нивоу, јер државе Европске уније ипак узимају у обзир праксу Европског суда правде када је реч о смерницама за утврђивање статуса платформских радника (уз опрез да се статус радника односно запосленог и према изворима права Европске уније дефинише у складу са националним законодавством). Даље, у контексту наведене праксе националних судова требало би приметити да се оваквим приступом шири домен примене радног права и на она лица која нису *de iure* у радномправном односу. Тако могло би се рећи да у овим системима, у којима се поверење даје тесту чињеничног стања од стране судова, већи су изгледи да се адекватно одговори изазовима који су постављени пред радно право у контексту атипичних облика рада укључујући посебно оне који се обављају по основу уговора о пружању услуга и других уговора грађанског права.

#### 3.2.4. Појам запосленог у теорији - пример естонског решења

Напоследку, неопходно је истаћи и трећи приступ дефинисању појма запосленог, који подразумева да је теорија једини извор који пружа увид у дефинисање овог важног појма радног права. У естонском праву, наиме, не постоји ни законска дефиниција запосленог, нити се у судској пракси проналазе дефиниције „запосленог“. Тако, ова дефиниција је разрађена у правној теорији, иако су сличности са раније наведеним примерима евидентне. Према теорији естонског радног права запослени је физичко лице које обавља своје радне обавезе у складу са уговором о раду и под контролом послодавца и за свој рад прима накнаду од послодавца. Додатно, вреди истаћи да се

---

<sup>627</sup> Првосепени радни суд у Сао Паулу је пресудио у корист признавања радног односа и доделе неких радних права, наводећи да *Uber* пружа услуге превоза путницима, радном снагом коју обезбеђују возачи, и, стога, није тачно тврдити да су возачи „клијенти“. Возачи су сматрани запосленима на основу пет елемената који карактеришу радни однос у Бразилу и који су наведени у одлуци: индивидуално пружање услуга, лично обаљање рада, континуитет, подређеност и плаћеност. Овај случај се сматра и прекретницом у Бразилу јер је *Uber*-у досуђено да исплати накнаду нематеријалне штете раднику услед „штетне радне рутине“. Наведено је окарактерисано и као морална штета и социјални *dumping*. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, Luciana Barcellos Slosbergas, Victor Raduan da Silva, „The Uberization of Work and The Legal Subordination: The Brazilian Case“, Modified version of the working paper prepared for presentation at the „5th Conference of the Regulating for Decent Work Network“ at the International Labour Office, Geneva, Switzerland, 3-5 July 2017, p. 274.

<sup>628</sup> Ни у литератури није заузет јединствен став у погледу статуса лица која раде посредством апликације односно платформе, па је у недостатку дефиниције која бих класификовала недвојбено, разноликост присутна једнако и у судској пракси и у теорији. Вид.: Ricardo Sousa, Raphaela Portilho, „The Case of ‘Breque dos Apps’: Civil Society’s Support for Digital Platform Workers“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 12, No. 2/2023, p. 78.

<sup>629</sup> *Ibid.*

кроз различите гране права користи исти појам запосленог, односно не постоји плуралитет дефиниција у теорији које би се разликовале међу собом.<sup>630</sup>

Поред категорије запослених, постоји још једна категорија „лица која раде“ а које дефинише закон - функционери. Функционери раде у јавној служби и на положај су постављени административним актом. Међутим, они се у духу закона не сматрају подкатегијама запослених, јер не закључују уговор о раду.<sup>631</sup>

Овакво решење има за последицу неуједначеност приликом судског одлучивања поводом тога ко се сматра запосленим, јер естонско законодавство не садржи ни дефиницију радног односа. Закон о раду се односи на појам „радни однос“, али не пружа никакво објашњење о томе шта тачно радни однос подразумева, нити упућује на то ко су његови субјекти.<sup>632</sup> Успостављена судска пракса, са друге стране, приликом утврђивања правне природе односа који постоји између конкретних субјеката, фокус поставља на утврђивање постојања или непостојања уговора о раду. Међутим, дефиниција радног односа се може извести из дефиниције уговора о раду који је одређен као уговор између запосленог и послодавца, према којем запослени обавља радне задатке под контролом послодавца, који мора да исплати накнаду у замену за рад, те се радни однос примарно посматра као однос који се заснива закључењем уговора о раду.<sup>633</sup>

### 3.2.5. Дефинисање „лица слична запосленима“ - упоредноправни преглед позитивноправних приступа

У литератури, али и појединим законодавствима, лица која нису у статусу запосленог, али по одређеним карактеристикама се приближавају овој категорији радника називају се „лица слична запосленима“. У оквиру којих се издваја и посебна група „економски зависних samozапослених“ који представљају међукатегију радника који су по свом положају у лимбу између запослених и samozапослених лица, а управо радници на платформама могу бити постојан пример. Осим радника који раде посредством платформе односно за платформу „на терену“, попут возача, курира<sup>634</sup> и друга категорија радника на платформи која пружа услуге клијентима, посредством платформе, која у тим околностима дела као посредник - тзв. *freelancer-и* или *независни радници*, такође су пример радника који могу уживати статус „лица слична запосленима“<sup>635</sup> (иако постоји и шири круг лица који се убрајају у ову категорију). Како ће се на наредним страницама овог рада приказати чиниоци попут флексибилизације која је разводнила концепцију стандардног радног односа као и чиниоци попут дигитализације, глобализације и савремено друштво *en*

<sup>630</sup> Gaabriel Tavits „The Concept of ‘Employee’: The Position in Estonia“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 154.

<sup>631</sup> *Ibid.*

<sup>632</sup> *Ibid.*

<sup>633</sup> *Ibid.*, p. 155.

<sup>634</sup> Martin Risak, Thomas Dullinger, „The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change“, *op. cit.*, p. 15.

<sup>635</sup> Bernadett Solymosi-Szekeres, „Reflections On The Employee-Like Persons And On On Their (Non) Regulation In Hungary“, MultiScience - XXXIII. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference, University of Miskolc, 23-24 May, 2019, p. 3-5.

*général* створили су потребу да се прошири круг лица која се подводе под заштиту коју оквирује домен радног права ван круга неупитно зависних радника, запослених.

Неопходно је истаћи да су поједина законодавства већ препознала међукатегорију и да су лицима сличнима запосленима омогућена права (не сва) коју уживају запослени у складу са дефиницијом која је усвојена у националним законодавствима. У том случају, јуриспруденција судова није од помоћи, а није ни потребна, јер је већ законодавац препознао да постоји основ за пружање радноправне заштите (у ограниченом обиму) и онима који нису запослени у најужем смислу дефиниције. Примере можемо пронаћи у Белгији и Немачкој. У Белгији су „лица слична запосленима“ дефинисана у Закону о социјалном осигурању као „самозапослени радници који економски зависе од свог принципала, али нису интегрисани у оперативну организацију“.<sup>636</sup> Ова категорија, на пример, укључује истраживаче са докторандском стипендијом, уметнике, возаче камиона и таксисте.<sup>637</sup> Концепт „лица налик запосленима“ слично је регулисан и у немачком праву, који их дефинише као формално независне уговараче којима у правном односу недостаје присуство субординације, али које карактерише позиција економске зависности.<sup>638</sup> Ова лица субјекти су права која се гарантују законом о раду, права из колективног радног права и права на заштиту здравља и безбедност на раду.<sup>639</sup> У Аустрији је такође призната категорија „лица налик запосленима“ којима се омогућава приступ заштити у одређеном обиму која је гарантована запосленима. Међутим, појам је другачији од оног у Немачкој, с обзиром на то да је у питању категорија чијем је дефинисању допринела више судска пракса него законодавац. Критеријуми који се примењује приликом утврђивања статуса лица слична запосленима обухватају следеће: да се посао обавља за једну или веома мали број уговорних страна, да лице не запошљава сопствене раднике, да нема релевантних сопствених оперативних ресурса, да рад обавља лично, да лице не може радити за другог осим за уговорну страну и да постоји економска зависност, односно да лице преваходно зарађује за живот на основу примања од уговорне стране.<sup>640</sup> Као што је случај у Немачкој, само неке одредбе закона о раду примењују се на лица слична запосленима, на пример, оне о надлежности судова у случају спора, агенцијском раду, одговорности запослених и забрани дискриминације, док су лица слична запосленима потпуно искључена из примене колективних права.<sup>641</sup> Швајцарски пример је најсликовитији, јер се овде, управо судовима додељује дискрециона надлежност да у сваком конкретном случају утврде која права (која уживају запослени) ће уживати и „лица слична запосленима“, која су такође призната као посебна категорија радника која се налази између стварних самозапослених лица и запослених. Ова лица раде по основу уговора који се квалификују као „мешовити уговори“, а који садрже елементе уговора о услугама и уговора о раду.<sup>642</sup>

---

<sup>636</sup> Wilfried Rauws, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Belgium“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 43.

<sup>637</sup> *Ibid.*

<sup>638</sup> Wolfgang Däubler „Working People in Germany“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 22, 1999-2000, p. 77.

<sup>639</sup> *Ibid.*

<sup>640</sup> Elisabeth Bramehuber, „The ‘personal work relationship’ in Austria“, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 3/2019, p. 193.

<sup>641</sup> *Ibid.*

<sup>642</sup> Frank Vischer, Roland Müller, *Der Arbeitsvertrag*, Bd. VII/4, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel, 2014, p. 37.

Наведена решења омогућавају законодавствима да обезбеде улазак нових категорија радника под окриље радног права и без закљученог уговора о раду, као кључног елемента који се везује за радни однос. Међукатегорија радника показује да се изричите границе између зависног и независног рада све теже могу повући, али и да су критеријуми њихове квалификације разнолики. Даље, питање разликовања зависног од независног рада у ригидном правном режиму који не дозвољава проширење примене радног законодавства отежава приступ заштити великом броју лица која су субјекти рада и који *de facto* обављају посао за другог у неким од облика који, иако нису радни однос у свом пуном обиму, завређују пажњу радног законодавства. У том смислу, требало би дати одговор на питање да ли је циљ брисања границе између зависног и независног рада кроз проширење обима заштите на међукатегорије радника, који нису уживаоци свих права гарантованих радним законодавством, или је потребно повући границу између радника и samozапослених лица. Односно, треба ли задржати вишевековну поделу на зависан и независан рад, уз потребу да се круг лица који спада у једну односно другу категорију прошири. Аргументи за могли би се пронаћи у чињеници да је наведена пракса већ успостављена, управо кроз препознавање међукатегорије радника, али ова лица - у лимбу између две сфере, зависног и независног рада, су у рањивом правном положају управо из разлога што им се ускраћују одређена радна права. Даље, њихов положај додатно отежава ситуација у појединим правним системима који су препустили судској пракси да одлучује о статусу радника, у сваком конкретном случају, те се лако може догодити да неуједначеност постоји не само на наднационалном, већ и на нивоу националних законодавстава.

### 3.3. Права и обавезе запослених у радном односу

#### 3.3.1. Индивидуална права запослених

Поделу права запослених у радном односу можемо начинити у зависности од тога да ли их запослени остварује самостално или је неопходно да буде део колектива, односно да ли их запослени остварује заједно са другим запосленима код послодавца. У том смислу можемо разликовати индивидуална и колективна права запослених.<sup>643</sup> Гаранција права запослених у оквиру радног односа од велике је важности јер се тиме осигурава да запослени који раде у подређеном односу за другог уживају јасно предвиђена права која су садржана у међународним, регионалним и националним правним изворима. На овај начин се рад у оквиру радног односа разликује од других облика рада за другог.

Превасходно, обезбеђивање индивидуалних права запослених има за циљ, пре свега, да се обезбеди здрав и безбедан радни ангажман запослених, заштита од прекомерног рада и исцрпљивања, заштита психофизичког интегритета запослених, као и одговарајућа финансијска накнада за рад. У том циљу, различита национална законодавства настоје да обезбеде стандарде којима се уживање права запослених обезбеђује на адекватан начин, у циљу једнаког задовољења потреба запослених и захтева послодаваца. Ово вреди јер права запослених у обрнутом смеру

<sup>643</sup> Види детаљно: Предраг Јовановић, „Радноправни оквири индустријске демократије у Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1–2/2007, стр. 91–107.

подразумевају обавезу послодавца да им обезбеди њихово уживање уз претњу правно предвиђених санкција.

### 3.3.1.1. Право на зараду

Право једног лица да буде плаћено за рад односно услуге које пружа другом лицу у оквиру радног односа подразумева остваривање одговарајуће новчане компензације - односно новчане накнаде, која се посматра као монетарни еквивалент за услуге запосленог пружене послодавцу, јер „бесплатност се никада не претпоставља у радном односу“.<sup>644</sup> Новчани еквивалент који запослени прима за рад који обавља за другог има више назива те се тако помињу „плата“, „зарада“ и „накнада“<sup>645</sup> у законодавству и судској пракси, када је потребно да се укаже на одбитке које послодавац исплаћује запосленом. У англосаксонској правној мисли, појам „плата“ (енг. *salary*) уско је повезан са економском идејом плате као цене робе, док су правни појмови „зарада“ (енг. *wage*) и „накнада“ (енг. *remuneration*) ближи економској идеји плате као трошка за живот.<sup>646</sup> Такође, терминолошку разлику можемо направити и по основу тога да ли је реч о општем или посебном режиму радног односа, јер се, примера ради, у домаћој литератури термин зарада користи у општем режиму радног односа, док је термин плата резервисан за запослене који раде у посебним режимима радног односа. Са друге стране, поједини аутори праве поделу и на основу тога да ли је реч о радницима „белих крагни“ за које се везује термин „плата“, док се за раднике „плавих крагни“ у везу доводи термин „зарада“.<sup>647</sup>

Како је онерозност један од основних елемената радног односа, којим се он разликује од других правних и друштвених односа, то је неопходно да се начин и уопштено систем плаћености рада у оквиру радног односа, односно право запосленог на зараду, уреди и кроз гаранције правним изворима. У том смислу, најзначајнији извори права на међународном и регионалном нивоу воде рачуна да државе успоставе системе зарада, јер је плаћеност рада кључни мотив запосленог за заснивање радног односа, како би се обезбедио адекватан животни стандард не само за запосленог већ и чланове његове породице.<sup>648</sup> Приметно је да се у документима којима се уређује право

<sup>644</sup> Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo*, Radni odnosi II, Narodne novine, Zagreb, 1972, p. 303.

<sup>645</sup> Вреди напоменути да се термин накнада може довести у везу и са другим облицима плаћања за рад једног лица који се не мора обављати у оквиру радног односа, те стога, „накнада“ може служити превасходно као генерички термин.

<sup>646</sup> Zoe Adams, „‘Wage’, ‘Salary’ and ‘Remuneration’: A Genealogical Exploration of Juridical Terms and their Significance for the Employer’s Power to Make Deductions from Wages Get access Arrow“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 1/2019, p. 34.

<sup>647</sup> Вид.: Бранко Лубарда, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 411.

<sup>648</sup> Историјски посматрано, радници су одувек желели да остваре што вишу зараду, док су послодавци тежили исплати што мањег износа. Како су потоњи јача страна радног односа, то је евидентно лакше да диктирају услове рада па тиме и износ зараде, док би се радници, уколико би остали без зарада, нашли у неодрживој ситуацији, и могли поступити са лудилом и раскошјем очајних људи који морају или да умру од глади или да уплаше своје послодавце да одмах испуне њихове захтеве. Као резултат тога, послодавци би позивали локалне власти које би наметнуле решење далеко испод захтева радника, а у циљу задовољења неопходне потребе исплате зараде. Управо стога, Адам Смит је приметно да постоји одређена тачка испод које зараде не могу бити снижене, јер радници су морали да зарађују довољно да издржавају породицу, односно да привређују у износу који мора бити барем двоструко виши од минимума потребног за преживљавање, како би се константни сукоби запослених и послодавца избегли. Kari Tapiola, „What

запосленог на зараду оно утврђује у контексту достојанствене, односно довољне зараде, јер не само да је потребно да рад у оквиру радног односа буде плаћен, неопходно је да он буде плаћен у одређеној висини која не може бити испод прага неопходног за издржавање запосленог и његове породице, и у складу са трошковима живота. Такође, важан аспект права на зараду запосленог јесте да се оно не може условљавати одређеним резултатом, јер је ризик пословања на послодавцу, а запослени остварује право на зараду на основу стављања својих радних способности на располагање послодавцу пружених услуга односно рада, а не за конкретан резултат.<sup>649</sup> Интересантан је пример који можемо пронаћи у Јужној Кореји, где се основна зарада одређује на основу година рада (радни стаж), старосне доби и степена образовања, те је тако евидентна разлика између зарада млађих и старијих радника, у погледу којих вреди схватање да је овакав систем сениоритета неправедан јер су млађи радници неретко недовољно плаћени, а старији превише плаћени.<sup>650</sup> У другим савременим радноправним системима висина зараде јесте најчешће предмет договора између конкретног радника и послодавца, али је међутим, висина минималне зараде по правилу одређена независно од воље како радника тако и послодавца. Узрок томе јесте управо у основној „улози“ зараде, а то је осигуравање егзистенцијалног минимума радника, које је предмет националног консензуса или социјалног бипартитног и трипартитног дијалога.<sup>651</sup>

Универзална декларација о људским правима наглашава да „свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду (зараду) која њему и његовој породици пружа приход достојан људског достојанства и која ће, ако је потребно, бити допуњена другим облицима социјалне заштите.“<sup>652</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима утврђује обавезу држава да пропише одређен минимум зараде којим би се гарантовало задовољење основних потреба за егзистенцију, односно право на награду која минимално обезбеђује правичну зараду и једнаку награду за рад исте вредности без икакве разлике, која обезбеђује живот за раднике и њихову породицу.<sup>653</sup>

Према Ревидираној европској социјалној повељи атрибут праведне зараде има зарада која обезбеђује достојанствен животни стандард. Стога се наводи да би стране уговорнице требало да поставе за циљ својих политика право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама обезбедити пристојан животни стандард, укључујући и плаћеност за прековремени рад; једнакост за рад једнаке вредности мушкараца и жена, право на разуман/плаћен отказни рок, смањење зараде само под условима и до износа прописаног у складу са важећим изворима права који се односе на упитну материју.<sup>654</sup>

---

Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkonen eds.), Springer Nature, Cham, 2021, p. 60.

<sup>649</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 45.

<sup>650</sup> Hakehun Lee, Bongsoo Jung, *Labour Law in South Korea*, Kluwer Law International, Alphen Aan den Rijn, 2019, стр. 127.

<sup>651</sup> Мехмед Хацић, „Право на минималну плату као сегмент државног заштитног законодавства и права на колективно преговарање“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2023, стр. 160.

<sup>652</sup> Универзална декларација о људским правима, члан 23, став 3.

<sup>653</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Службени лист СФРЈ – Међународни уговори, број 7/71, члан 7.

<sup>654</sup> Слободанка Ковачевић-Перић, „Право на зараду и људско достојанство“, *Правни живот*, бр. 11/2013, стр. 466.

Даље, на терену активности Међународне организације рада, први међународни инструмент који регулише питање зараде је Конвенција број 95 о заштити зарада, којом се дефинише да зарада (накнада) „како год била означена или израчуната, може бити изражена у новчаном износу, утврђује се међусобним договором или националним законима или прописима, а исплаћује се на основу писаног или неписаног уговора о раду запосленом за обављен или будући рад или за пружене или будуће услуге од стране послодавца“.<sup>655</sup> Такође, од значаја је и Конвенција број 131 о регулацији минималне зараде, која обавезује државе чланице Међународне организације рада које су је ратификовале да успоставе систем минималних зарада. Поред тога, у овој конвенцији су одређени елементи који би требало да се узму у обзир при одређивању најниже зараде (потребе запослених и њихових породица, ниво зарада у земљи, трошкови живота, захтеви економског раста, ниво продуктивности, потреба за постизањем и очувањем високог степена запослености).<sup>656</sup> Препорука број 135 о утврђивању минималне зараде из 1970. године наводи да би утврђивање минималних зарада требало да буде један од елемената политике чији је циљ борба против сиромаштва и задовољење основних потреба свих запослених и њихових породица, тј. пружање запосленима неопходне заштите у вези са минималним дозвољеним износом зарада.<sup>657</sup> Наведено подразумева да износ зараде коју запослени прима за рад мора бити на довољно високом нивоу, како би се остварила могућност за покривањем основних животних трошкова<sup>658</sup>, односно да износ минималне зараде која се утврђује мора бити одређен тако да сваком лицу омогућава пристојан живот за њега и његову породицу у средини у којој живи.<sup>659</sup>

На терену Европске уније, од значаја је Директива Европске уније 2022/2041 о о одговарајућим минималним зарадама у Европској унији.<sup>660</sup> Овим извором прави се разлика између минималне зараде, која подразумева минималну накнаду за рад која је одређена законом или колективним уговорима које је послодавац, укључујући послодавца у јавном сектору, дужан исплатити радницима за рад обављен током датог периода. Законска минимална зарада дефинише се као минимална зарада одређена законом или другим обавезујућим правним одредбама, искључујући минималне зараде које су одређене колективним уговорима који су проглашени универзално

---

<sup>655</sup> C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), члан 1, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095), 11.8.2024.

<sup>656</sup> C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131), 12.10.2024.

<sup>657</sup> R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO,12.10.2024](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO,12.10.2024).

<sup>658</sup> Указујући на узрочнопоследичну везу цене рада и животних потрепштина Смит је истицао да кроз варијације у цени рада, која не одговара увек ценама потрепштина, а често јој је и супротна, не сме се изоставити да цена потрепштина заправо има утицај на цену рада. Ово јер је новчана цена рада неизбежно регулисана двема околностима: потражњом за радом и ценом неопходних и корисних добара. Потражња за радом, у зависности од тога да ли расте, остаје стабилна или опада, односно то да ли је потребна растућа, стабилна или опадајућа популација; одређује количине корисних добара које су лицу (раднику) неопходни. Новчана цена рада одређена је оним што је потребно за куповину те количине добара. Иако новчана цена рада може бити висока када је цена потрепштина ниска, она би била још виша, уз исту потражњу, када би цена потрепштина била висока. Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, (an electronic classics series publication), The Pennsylvania State University, 2005, p. 76.

<sup>659</sup> Одлука Врховног суда, Рев2 693/2024 од 20.03.2024. године.

<sup>660</sup> Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union PE/28/2022/REV/1, OJ L 275, 25.10.2022, p. 33–47.

примењивим, без икаквог дискреционог права тела које их проглашава у погледу садржаја примењивих одредаба.<sup>661</sup>

Свакако да се износи минималних зарада разликују међу државама широм света,<sup>662</sup> што не изненађује јер је степен развијености економије диференциран, те се не може очекивати да је минимални износ зараде за пристојан живот утврђен у једном константном или непроменљивом износу.<sup>663</sup> Врло је значајна активност социјалних партнера за утврђивање износа минималне зараде. У том смислу, пример врло утицајних синдиката можемо пронаћи у Немачкој. Наиме, у тој држави кључни допринос за утврђивање минималне зараде има утицај социјалних партнера на састав Комисије за минималну зараду и повећање минималне зараде. Тако, чланове Комисије за минималну зараду, укључујући председника и представнике из научне заједнице, предлажу кровне организације социјалних партнера, а не бира их влада, као што је случај у Великој Британији или Белгији, где је такође утицај социјалних партнера значајан. Друго, за разлику од Велике Британије, представници науке немају право гласа у Комисији за минималну зараду, већ обављају искључиво саветодавну улогу. Додатно, повећања минималне зараде у Немачкој морају бити усклађена са повећањима која су предвиђена колективним уговорима. Социјални партнери су кроз своја самостално изабрана процесна правила развили ово усклађивање са колективним уговорима у квази - индексацију минималне зараде јер потребна је двотрећинска већина гласова чланова Комисије да би се одступило од овог правила. Стога, може се претпоставити да ће таква одступања настати само у ванредним ситуацијама.<sup>664</sup>

### 3.3.1.2. Право на ограничено радно време

Право на ограничено радно време се заједно са правом на зараду и правом на једнако поступање према запосленима без дискриминације посматра као материјално право запослених којим се одређују услови рада, насупрот процесним правима запослених која која се тичу процесних

---

<sup>661</sup> Више вид. Мила Петровић, „Право на минималну зараду: између реалности и потребе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2024, стр. 111-114.

<sup>662</sup> Како су се тржишта у развоју и мање развијене земље све више интегрисале у глобалну економију, радници у развијеним земљама су се нашли у конкуренцији са радницима из земаља у развоју. Стандардна теорија предвиђала је да ће то довести до смањења зарада радника у развијеним земљама, посебно за оне са слабијим квалификацијама. Уистину, овај процес је требало да се наставља док зараде радника (са једнаким квалификацијама) не буду исте свуда — идеал добро функционишућег тржишта. Међутим, у литератури се истиче да је глобализација допринела само смањењу зарада за велики број радника и опадању средње класе друштва у развијеним земљама. Joseph E. Stiglitz, „Postscript“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkonen eds.), Springer Nature, Cham, 2021, стр. 143.

<sup>663</sup> Према подацима из јула 2024. године, минимална зарада у државама Европске уније креће се од најниже у Бугарској у износу од 477 ЕУР до највише у Луксембургу у износу од 2.571 ЕУР месечно. Eurostat, Minimum wages, доступно на: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics), 12. 10. 2024.; У Србији, минимална зарада која се утврђује посебно за сваку годину, за 2024. годину износи 271 динар по радном сату, односно, у зависности од броја радних дана у месецу минимална зарада (на месечном нивоу) се креће у распону од 43.360 РСД (нето) до 49.864 РСД (нето). Усвојена одлука о висини минималне цене рада за 2024. годину, доступно на: <https://www.srbija.gov.rs/vest/731082/usvojena-odluka-o-visini-minimalne-cene-rada-za-2024-godinu.php>, 12.10.2024.

<sup>664</sup> Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff, Claudia Weinkopf, *The Monitoring and Enforcement of Minimum Wages*, Springer VS, Wiesbaden, 2019, pp. 16-17.



гаранција којима се детерминише обим материјалних права, а у које се убрајају право на колективно преговарање, право на удруживање и право на једнаке могућности запослених.<sup>665</sup>

Циљ гаранције права на ограничено радно време подразумева да запослени не може неодређено време бити на располагању послодавцу, већ се ефективно време проведено на раду мора утврдити тако да обезбеђује довољно времена за рад, одмор и културно уздизање, у складу са давно установљеном формулом „три осмице“.<sup>666</sup> Ограничавање времена проведеног на раду историјски посматрано, имало је за циљ да се обезбеди не само заштита физичког и психичког интегритета радника, већ и да се излече „економске болести“ које потичу од сиромаштва као последице прекомерне производње и великог броја незапослених. Решење за наведено управо је пронађено у повећању зарада и ограничавањем радног времена. Краће радно време значи уједно ширу потрошњу, а тиме, последично и већу тражњу, што доводи до стварања добара по нижој цени и непрекидног запошљавања радне снаге, чиме се обезбеђује и виши животни стандард друштва у целини.<sup>667</sup>

Како би се ограничено радно време остварило и међународни стандарди потекли од Међународне организације рада и касније Европске уније баве се институтом радног времена ограничавајући га тако да се током рада обезбеди и адекватно време за одмор, у циљу спречавања ризика преоптерећености радника и обезбеђивања задовољства радне снаге на глобалном нивоу. Радно време је, тако, у средишту интересовања Међународне организације рада од њеног настанка, што показује чињеница да се прва конвенција овог органа – Конвенција број 1 о радном времену (у индустрији) из 1919. године – односила на радно време уводећи осмочасовну радну недељу и максимално трајање радне недеље од 48 сати.<sup>668</sup> Од почетка индустријске револуције, ограничавање броја радних сати било је важно питање у вези са заштитом здравља радника, укључујући њихово благостање у ширем смислу. Изузетно, велики број радних сати током раног периода регулисања услова рада узроковали су социјалне и здравствене трошкове друштва, што је довело до покрета да се ограничи број сати рада – прво за жене и децу, а касније и за све раднике – усвајањем Конвенције број 1.<sup>669</sup> Додатно, од значаја је и Конвенција број 30 о радном времену

<sup>665</sup> Bob Hepple, *Rights at work*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2003, стр. 5.

<sup>666</sup> Идеја о скраћивању радног времена потиче још од 20. века када је неписано правило подразумевало да радник ради од изласка до заласка сунца. Како, евидентно, таква пракса се показала неодрживом за благостање радника и лични прогрес, настала је потреба да се радницима обезбеди више слободног времена за сан и доколицу. Први пут се идеја о скраћивању времена на раду јавила још у делу Томаса Мора „Утопија“ 1516. године, који је упозоравао на потребу да се дан који има 24 часа адекватно подели тако да радник има времена и за забаву, образовање и доколицу. Касније успостављени покрет у 20. веку, којим се афирмише правило о три осмице - осам сати рада, осам сати сна и осам сати доколице/културног образовања, приближио се утопистичком погледу Томаса Мора. Колевке ограничавања радног времена су, потом, постале Немачка, Француска, Сједињене Америчке Државе, Аустралија и Енглеска. Stephan Bauer, Alfred Maylander, „The Road to the Eight-Hour Day“, *Monthly Labor Review*, Vol. 9, No. 2/1919, стр. 41-43.

<sup>667</sup> Интересантно је да су поједини аутори сматрали да би ограничавање радног времена требало да буде и резултат добре воље послодавца а не само резултат активности радника, којима, уколико се удовољи у захтевима, не може избећи успех у погледу просперитета у индустрији и радним процесима. Frank L. McVey, „The Social Effects of the Eight-Hour Day“, *American Journal of Sociology*, Vol. 8, No. 4/1903, стр. 522, 531.

<sup>668</sup> Конвенција такође предвиђа да послодавци треба да обавесте раднике о радном времену и паузама за одмор, као и да воде евиденцију о додатним радним сатима. Такође се наводи да би требало да буде прекршајно кажњавано запошљавање особа ван радног времена предвиђеног Конвенцијом. Nicolas Valticos, *International Labour Law*, Springer-Science+ Business Media, B.V., (првобитно издато од стране Kluwer, The Netherlands), 1979, р. 137.

<sup>669</sup> Због свог централног значаја, питање радног времена је једна од најстаријих брига социјалних партнера у решавању политике и регулативе рада. О значају који се придаје питањима радног времена утицао је и Устав

(у трговини и канцеларији) којом је дозвољена флексибилна расподела радног времена у периоду од три недеље. У овом случају дневно радно време не би требало да прелази десет радних сати.<sup>670</sup> Даље, Конвенцијом број 47 о четрдесеточасовној недељи из 1935. године предвиђено је да се радно време смањи на 40 радних сати, без икаквог смањења животног стандарда, како би се смањила незапосленост.<sup>671</sup> Усвојена накнадно, Препорука број 116 о смањењу радног времена из 1962. године предлаже смањење недељног радног времена, иако се мора узети у обзир ниво економског развоја који је достигла дотична држава.<sup>672</sup> Вођени утврђеним максималним трајањем радног времена утврђеним у инструментима Међународне организације рада и својим завршним запажањима, Комитет за економска, социјална и културна права препоручио је такође, одређене прагове и циљеве у Општем коментару број 23 о праву на праведне и повољне услове рада. У њему, препоручује се да опште дневно ограничење радног времена буде осам сати, а послодавци би требало да дуже радне дане компензују краћим радним данима.<sup>673</sup>

На терену Европске уније, најважнији акт јесте Директива Европског парламента о организацији радног времена, која уређује не само максимално трајање радног времена, већ и време одмора у трајању од најмање четири недеље у току године, просечно трајање радне недеље од 48 сати, укључујући и прековремени рад.<sup>674</sup> Такође, гаранција ограниченог радног времена садржана је и у Ревидираној европској социјалној повељи у којој се наводи да је потребно да државе обезбеде разуман број дневних и недељних радних сати, као и да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољавају пораст продуктивности.<sup>675</sup> Слично и у Повељи о основним правима у Европској унији којом се гарантује да сваки радник ужива право на ограничено трајање радне недеље.<sup>676</sup>

---

Међународне организације рада. Део XIII Версајског уговора, на коме се заснива Устав Међународне организације рада, посебно је признао да је регулисање радног времена, укључујући успостављање максималног трајања радног дана и недеље, мера која је била хитно потребна за побољшање тадашњих услова рада. Ово је такође одражавало један од захтева радничког покрета са почетка XX века. Свесна хитности решавања питања веома дугих сати рада, Међународна конференција рада успоставила је први међународни стандард рада икада усвојен, Конвенцију број 1 о радном времену (индустрији) из 1919. године, која предвиђа осмочасовни дневни рад као међународну норму. Од тада, радно време остаје важан фокус рада Међународне организације рада о којем се размишља као о некој врсти „моста“ између света рада у време оснивања Међународне организације рада и убрзаног света рада у XXI веку. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022, стр. iii и 1.

<sup>670</sup>C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), доступна на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030), 8.9.2024.

<sup>671</sup>C047-Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047), 8.9.2024.

<sup>672</sup>R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312454:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO), 8.9.2024.

<sup>673</sup> Детаљно вид. Nicolas Bueno, „Article 24: The Right to Rest and to the Limitation of Working Hours“, in: *The Universal Declaration of Human Rights: A Commentary* (Humberto Cantu Rivera ed.), Brill, Leiden, 2023, p. 572 и даље.

<sup>674</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299 , 18/11/2003, p. 9 – 19; Вид. више: Љубинка Ковачевић, „Новелирање комунитарноправних прописа о радном времену: колико ће трајати радна недеља у Европи?“, *Право и привреда*, бр. 9-12/2009, стр. 89-96.

<sup>675</sup> Ревидирана Европска социјална повеља, члан 2, став 1, тачка 1.

<sup>676</sup> Повеља о основним правима у Европској унији, члан 31, став 2.

Када је реч о националним решењима, право на ограничено радно време регулисано је најчешће у трајању од 40 радних сати недељно, у складу са правилном о трајању радног дана осам сати, уз могућности прековременог рада које послодавац може захтевати од радника у околностима које су унапред предвиђене, тако да трајање прековременог рада не прелази оквире успостављене законским оквиром, најчешће 48 сати укупно (укључујући прековремени рад). Примера ради, у домаћем законодавству предвиђено је трајање радног времена од 40 сати недељно, осам сати дневно уз могућност да се овај временски интервал скрати али не краће од 36 радних сати недељно (пуно радно време). Као трајање радне недеље се, при том, узима пет радних дана.<sup>677</sup>

Оно што је важно нагласити јесте да се радна недеља која обухвата рад од 40 сати недељно од понедељка до петка сматра традиционалним распоредом рада који је дуго био доминантан у формалним економијама већине света. Ова, такозвана „стандардна радна недеља“, која се састоји од фиксног радног времена сваког радног дана одређени број дана у недељи - тзв. радна недеља „од 9 до 5“, губи на „популарности“, посебно у развијеним земљама. Наведено вреди у оба правца - са једне стране приметно је неограничено трајање радне недеље, на пример, у Сједињеним Државама – које се често наводе као „прототип“ економије 24/7 где запослени раде значајно дуже од овог временског интервала укључујући неретко и редован рад викендом. Такође, у Европској унији од 2015. године, забележен је значајан пораст броја радника који раде прековремено као редован распоред рада, укључујући рад суботом, недељом и рад ноћу.<sup>678</sup> Илустрације ради, доминантна пракса забележена у више од трећине држава широм света још 2005. године јесте постављање лимита изнад 48 али испод 60 радних сати недељно, док је значајно мањи број земаља поставио лимит од 48 радних сати недељно. Најнижи лимити постојали су и и даље постоје у индустријализованим земљама. Међу земљама које имају посебне законе којима се уређује радно време само Јапан, Нови Зеланд и Сједињене Америчке Државе још 2005. године нису постављали никакав облик максималног лимита, док је већина ипак имала законско максимално ограничење од 48 радних сати недељно, уз изузетак од 40 сати у Шведској. Земље Африке су склоније постављању ограничења максималног трајања радне недеље у дужем опсегу од 49 до 58 сати. Максимално трајање радног времена највише је у Латинској Америци и Азији у опсегу од 49 до 58 сати док се у Азији овај распон креће и до чак 60 сати - примера ради Малезија и Монголија, уз изузетак Камбоџе и Филипина који немају максимално ограничење.<sup>679</sup>

Са друге стране, данас, у трећој деценији XXI века, приметна је тенденција скраћивања трајања радног времена у многим земљама широм Европе, кроз имплементираних пилот пројектне четвородневне радне недеље<sup>680</sup> (пре свега у земљама Скандинавије, на Исланду и у Португалу),<sup>681</sup>

<sup>677</sup> Закон о раду, члан 51, члан 55.

<sup>678</sup> Jon Messenger, *Working time and the future of work*, International Labour Organization, Geneva, 2018, стр. 14.

<sup>679</sup> Deirdre McCann, *Working time laws: A global perspective, Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*, International Labour Organization, Geneva, 2005, pp. 24-26.

<sup>680</sup> Идеја о четвородневној радној недељи није резултат модерног доба, јер су још на почетку 1970их година забележене праксе трајања радне недеље четири дана уз радни дан од десет сати. Такође, у појединим предузећима која су запошљавала више од 50 радника било је могуће да се трајање радне недеље смањи и до 30 радних сати током радне недеље која је могла трајати и 4,5 дана. Janice Neipert Hedges, „A look at the 4-day workweek“, *Monthly Labor Review*, Vol. 94, No. 10/1971, p. 33.

<sup>681</sup> Hugo Cuello, *Assessing the Validity of Four-day Week Pilots JRC Working Papers Series on Social Classes in the Digital Age 2023/08*, European Commission, Brussels, 2023, pp. 4-6.

како би се показало да ефикасност пословања не опада уз краће трајање радне недеље<sup>682</sup> и уз задржавање једнаког обима права из радног односа за запослене која су уживали док су радили пет радних дана.<sup>683</sup> Слично су потом покушале и друге земље Европе<sup>684</sup>, да би 2022. године Белгија постала прва земља Европе која је омогућила запосленима да раде четири радна дана уместо пет, уколико је то одраз њихове слободне воље, при чему број радних сати недељно остаје исти, односно повећава се број радних сати дневно, уз смањење броја радних дана недељно.<sup>685</sup>

Такође, скраћивању трајања радног времена допринели су у ширем смислу и флексибилни облици радног односа, попут рада са непуним радном временом и уврежена схватања о потреби усклађивања приватног и професионалног сегмента живота, кроз имплементацију различитих облика флексибилизације у институте радног односа, те тиме и радног времена.

Право на ограничено радно време важно је и са аспекта обезбеђивања достојанства радника којим се омогућава квалитетан живот тако да лице ужива право на достојанствен рад као људско право, у складу са одредбама Међународног пакта о економским социјалним и културним правима, као и Универзалне декларације о људским правима, које настоје да државе обезбеде услове рада којима се гарантује ограничено радно време, време за одмор и доколицу.<sup>686</sup>

### 3.3.1.3. Право на одморе и одсуства

Потреба запосленог за одмором током рада у краћим или дужим временским интервалима неопходна је и оправдана с обзиром на то да лице не може током свеукупног трајања радног времена бити на располагању послодавцу непрекидно. Стога, потребно је обезбедити запосленом одређене временске интервале - на дневном, недељном или годишњем плану током којих ће бити ван рада и у којем је у потпуности слободан да одабере како ће то време провести. Послодавац је тако, у обавези да обезбеди запосленом адекватну паузу током радног времена, одмор између радних дана - дневни одмор, као и одмор током радне недеље - недељни одмор, и одмор у току године - годишњи одмор, а чије се трајање утврђује националним прописима, у складу са смерницима међународних извора права.<sup>687</sup> У том смислу важне су одредбе међународних извора,

---

<sup>682</sup> Christoph Bader et al., *Weniger ist mehr – Der dreifache Gewinn einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Weniger Arbeiten Als Transformationsstrategie Für Eine Ökologischer, Gerechtere Und Zufriedenere Gesellschaft – Implikationen Für Die Schweiz*, Centre for Development and Environment, Bern, 2020, стр. 8.

<sup>683</sup> Monika Almantaite, *Four-day Workweek in Finland. Case Study: Kasvu Labs* (докторска дисертација), Naaga-Helia University of Applied Sciences, 2024, p. 16.

<sup>684</sup> Вид.: Jemina Neiryck, *The Case For A Reduced Workweek In Belgium - Policy report investigating the optimal conditions and obstacles to introduce a collectively reduced workweek in Belgium* (докторска дисертација), Faculty of Political and Social Science, Ghent University, 2022/2023, p. 21-28.

<sup>685</sup> Marie Dutordoir, Kristof Struyfs, „The impact of a compressed workweek on shareholder value: An event study analysis of Belgium's 4-day workweek legislation“, *Human Resource Management*, 2024, p. 2.

<sup>686</sup> *European Labour Law*, (Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters eds.), Intersentia, Cambridge, 2019, p. 480; Вид. Nicolas Bueno, *op. cit.*, pp. 566-587.

<sup>687</sup> Најдетаљније одредбе којима се регулише право на годишњи одмор и годишњи одмор као институт у целини јесу оне садржане у конвенцијама Међународне организације рада која се овим институтом бавила кроз усвајање шест конвенција и три препоруке. У њих се убрајају Конвенција број 52 о плаћеном годишњем одмору, коју прати истоимена Препорука број 47 и касније Конвенција број 132 о плаћеном годишњем одмору из 1970. године, којом су

пре свега Универзална декларација о правима човека<sup>688</sup> и Међународни пакт о социјалним, економским и културним правима<sup>689</sup> којима је потврђено право на ограничено радно време, као и адекватно време плаћеног одмора, односно време за доколицу и разоноду. Право на годишњи, недељни и дневни одмор гарантовано је и Повељом Европске уније о основним правима<sup>690</sup> као и Ревидираном европском социјалном повељом, која је поред гаранције права на годишњи одмор *per se*, предвидела и минимално трајање годишњег одмора - четири недеље, како би се постигао стандард.<sup>691</sup> На пољу активности Европске уније додатно, значајна је Директива о организацији радног времена, којом се радницима гарантује право на дневни одмор у трајању од најмање 11 сати непрекидно, унутар времена од 24 сата, минимално трајање недељног одмора 35 сати, и право на годишњи одмор у трајању од најмање четири недеље.<sup>692</sup> Интересантно је решење које можемо пронаћи у Швајцарској, која гарантује право на годишњи одмор у трајању од четири недеље, али предвиђа дужи временски период годишњег одмора, најмање пет недеља за омладину до 20 година старости.<sup>693</sup>

Одмор као институт, дакле, представља „време у којем запослени не ради, тј. не ставља послодавцу на располагање своје радне способности. Прецизније, може се рећи да је то онај део времена који је запосленима гарантован као њихово право, а чије остваривање подразумева прекид рада у одређеном трајању у току дневног рада, између два узастопна радна дана, између две недеље и у току године.“<sup>694</sup> Посебно је важно истаћи да се права на одмор запослени не може

---

успостављена нова општа правила о годишњем одмору, која се односе на сва запослена лица, изузев на поморце, те као таква заправо представља ревизију Конвенције број 52. Осим наведених, које се односе на годишњи одмор у општем режиму радног односа, то јесте на све запослене, Међународна организација рада је своју пажњу посветила и посебним категоријама радника усвојивши Конвенцију број 54 о годишњем одмору помораца, која је касније ревидирана Конвенцијом број 72 из 1946. године. Обе конвенције стављене су ван снаге усвајањем Конвенције број 91 о плаћеном годишњем одмору помораца из 1949. године, која је коначно укинута 19. јуна 2021. године на 109. седници Генералне конференције Међународне организације рада. На крају, трећу групу нормативних активности Међународне организације рада које се тичу регулисања годишњег одморе представљају запослене у пољопривреди, па је Конвенцијом број 101 о плаћеном годишњем одмору у пољопривреди и истоименом Препоруком број 93 уредила ово право и ове категорије радника. Дарко Божичић, „Практични проблеми у вези са остваривањем и коришћењем права на годишњи одмор у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2023, стр. 178-179.

<sup>688</sup> „Свако има право на одмор и доколицу, укључујући разумно ограничење радног времена и повремено плаћени одмор“. Универзална декларација о правима човека, члан 24.

<sup>689</sup> Међународни пакт о социјалним, економским и културним правима, члан 7, тачка д.

<sup>690</sup> Повеља Европске уније о основним правима, члан 31, став 2.

<sup>691</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, став 1, тачка 3.

<sup>692</sup> Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, (2023/C 109/01), доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2023:109:FULL>, 13.8.2024.; Право на (годишњи) одмор посматра се као фундаментално социјално право „само по себи“ те је у оквиру законодавства Европске уније истицано у литератури да је неважно што његово трајање није дефинисано Повељом о основним правима, с обзиром на то да је стандард у погледу трајања успостављен касније усвојеном Директивом о организацији радног времена. Maria Antonia Panasci, „The Right to Paid Annual Leave as an EU Fundamental Social Right. Comment on Bauer *et al.*: Joined Cases C-569/16 and C-570/16 Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brobnon, EU: C:2018:871“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 26, No. 3/2019, стр. 446.

<sup>693</sup> Alexandre Berenstein, Pascal Mahone, Jean-Philippe Dunand, *Labour Law in Switzerland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018, стр. 130.

<sup>694</sup> Дарко Божичић, „Практични проблеми у вези са остваривањем и коришћењем права на годишњи одмор у Републици Србији“, *op. cit.*, стр. 176.

одрећи.<sup>695</sup> Ово се може посматрати и у ширем смислу у функцији онемогућавања послодавца да право на одмор запосленог компензује одређеном исплатом у новцу, што би могло бити повољно посебно за оне раднике који раде за ниске новчане износе, а којима је нажалост одмор најчешће и преко неопходан, како би се одморили од тешког и напорног физичког рада.<sup>696</sup>

Потреба за гаранцијом права на одмор у вези је и са раније поменутиим правом на ограничено радно време, са којим је најчешће доведено у везу приликом уређивања у међународним документима, јер се управо кроз ограничавање радног времена обезбеђује време одмора, као и правом на заштиту здравља и безбедност на раду јер сваки одмор има вишеструке функције - физиолошко - здравствену, која се манифестује у уклањању умора, заштитну, која се огледа у превентиви наступања повреда на раду, социјалну, јер омогућава раднику да самостално одреди како ће искористити то „своје“ време, и на крају економску, јер доприноси продуктивнијем раду.<sup>697</sup>

Осим одмора, у контексту права запосленог из радног односа у ширем смислу, као време проведено ван рада постоји и могућност одсуства са рада које може бити плаћено или неплаћено у зависности од тога шта је узрок прекиду рада. Наиме, плаћено одсуство подразумева да запослени услед тачно одређених разлога престаје са радом у унапред утврђеном временском периоду, уз остваривање права на накнаду зараде<sup>698</sup>, док је неплаћено одсуство предвиђено као могућност, односно право запосленог које му послодавац може али не мора одобрити.<sup>699</sup> Међутим, постоје изузеци када у складу са одредбом садржаном у колективном уговору (а сагласно начелу *in favorem laboratoris* послодавац има обавезу да омогући запосленом неплаћено одсуство у тачно

---

<sup>695</sup> У домаћем законодавству, право на одмор је гарантовано Уставом - „Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи”. Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/2006 и 115/2021, члан 60, став 4.

<sup>696</sup> Право на одмор, а посебно правно на годишњи одмор је неопходно гарантовати радницима не само како би се одморили од посла, већ како би се у потпуности опустили, путовали, релаксирани и остварили „погодности живота“ који су им били онемогућени у ранијем историјском периоду, када период годишњег одмора није био гарантован на нивоу на којем је данас. Alexandre Berenstein, Pascal Mahone, Jean-Philippe Dunand, *op. cit.*, стр. 130.

<sup>697</sup> Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo: knjiga II, op. cit.*, стр. 476.

<sup>698</sup> У домаћем праву запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде у укупном трајању до пет радних дана у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести или смрти члана уже породице, као и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду. Поред наведених права на одсуство, запослени према слову закона има право на плаћено одсуство још: пет радних дана због смрти члана уже породице и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви. Закон о раду, члан 77.

<sup>699</sup> Запосленом се одобрава неплаћено одсуство ако је то целисходно и оправдано, али не и неспорно. Дакле, послодавац је тај који би требало да процени да ли је одсуство потребно или не, те ће се стога запосленом неплаћено одсуство одобрити под условом да за послодавца не буде проузрокована штета док запослени користи неплаћено одсуство. Ако послодавац у општем акту утврди случајеве и услове под којима се запосленом одобрава неплаћено одсуство, онда неплаћено одсуство није више правна нада, већ право које се запосленом не може ускратити. Полазећи од чињенице да се неплаћено одсуство може користити и за обављање других приватних послова (послови који нису правно нормирани), послодавац ће у сваком конкретном случају одлучити да ли ће раднику омогућити коришћење неплаћеног одсуства.

Период за време неплаћеног одсуства када запосленом мирују права и обавезе из радног односа не сматра се временом проведеним на раду и тај период се не рачуна приликом утврђивања дужине годишњег одмора, те запослени може да оствари право на сразмерни годишњи одмор уколико му је мировање одобрено у години у којој је и засновао радни однос. Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Radno pravo sa elementima socijalnog prava, op. cit.*, стр. 186.

одређеним случајевима.<sup>700</sup> У контексту плаћеног одсуства важно је издвојити посебно право жена на породилшко одсуство, односно одсуство родитеља ради неге детета, којима се уважава биолошко стање жене након порођаја и право родитеља да проведу време са породицом односно дететом.<sup>701</sup> Такође у вези са тим јесу и пауза која се гарантује женама за потребе дојења током радном времена, а посебно је значајно и то да се у трећој деценији XXI века све више заговора потреба за међународном гаранцијом права жена на менструално одсуство.<sup>702</sup> Поједине земље су ово право већ предвиделе попут Јапана који је признао право на менструално одсуство још након Другог светског рата женама које имају „тешке“ симптоме током менструације који смањују њихову продуктивност, као и женама чији послови могу погоршати њихово здравствено стање.<sup>703</sup> У Замбији, такође, женама се гарантује право на менструално одсуство у трајању од једног дана, који се назива још и „мајчин дан“,<sup>704</sup> а слично предвиђа и законодавац Индонезије који је женама обезбедио право на два дана менструалног одсуства.<sup>705</sup> Иако још није предвиђено неким од међународних докумената који се односе на одсуство са рада, право на менструално одсуство требало би да се сагледа као „шири концепт акције за успостављање истинске родне једнакости на тржишту рада“.<sup>706</sup>

#### 3.3.1.4. Право на заштиту здравља и безбедност на раду

Заштита здравља и безбедност на раду подразумевају да је сваки радник титулар права на безбедне и здраве услове рада које му послодавац као своју обавезу мора обезбедити. Међутим, право на заштиту здравља и безбедност на раду није само право запосленог и обавеза послодавца, већ је и обавеза запосленог, у смислу да је неопходно да он поступа у складу са одредбама о заштити

---

<sup>700</sup> Овај пример можемо пронаћи у домаћем законодавству у Посебном колективном уговору за државне органе, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 38/2019, 55/2020 и 44/2023, члан 17.

<sup>701</sup> Вид. детаљно: Јована Мисаиловић, „Посебна радноправна заштита материнства“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 1/2020, стр. 240 и даље; Посебна заштита жене у радном праву огледа се у праву жене да буде поштеђена обављања послова под одређеним условима, као и да не буде отпуштена за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета, као и да сачува радно место након враћања на рад после истека наведених одсустава. Јована Рајић Ћалић, „Посебна заштита жене за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и упоредном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019, стр. 338.

<sup>702</sup> Право на менструално одсуство је признато у разним правним системима широм света, а посебно у Азији, иако није установљено као стандард међународног радног права. Марио Рељановић, Јована Рајић Ћалић, „Menstrual Leave and Gender Equality“, *Страни правни живот*, бр. 1/2024, стр. 2.

<sup>703</sup> Sayed Qudrat Hashimy, „Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse, *International*“, *Journal of Law Management & Humanities*, Vol. 5, No. 6/2022, стр. 1275.

<sup>704</sup> Hilary H. Price „Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit“, *Oklahoma Law Review*, Vol. 74, No. 2/2022, стр. 191.

<sup>705</sup> Sayed Qudrat Hashimy, „Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse, *International*“, *op. cit.*, стр. 1282.

<sup>706</sup> Марио Рељановић, Јована Рајић Ћалић, *op. cit.*, стр. 11; Упор.: Marian Baird, Elizabeth Hill, Sydney Colussi, „Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work?“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 42, No.1/2021, p. 225.

здравља и безбедности на раду.<sup>707</sup> Запослени има право на безбедност и здравље на раду, без обзира на то које послове обавља, колико има радног стажа, код ког послодавца ради и по ком основу је засновао радни однос. Доследна примена прописа о безбедности и заштити здравља запосленог у интересу је и запосленог и послодавца, „јер само здрав и безбедан човек може бити успешан у свом послу. Из тих и других разлога, послодавац је дужан да обезбеди нешкодљиве и безбедне услове рада, у складу са законским и другим прописима“.<sup>708</sup>

За разлику од појединих права која су искључиво везана за рад у оквиру радног односа, право на безбедне и здраве услове рада морају обезбедити и послодавци који не запошљавају лице у оквиру радног односа. Наведено је случај у домаћем законодавству, где се Законом о здрављу и безбедности на раду предвиђа да је запослени у смислу овог закона „физичко лице које је у радном односу код послодавца, као и лице које по било ком основу обавља рад или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које обавља послове кућног помоћног особља код послодавца“.<sup>709</sup> Дакле, право на заштиту здравља и безбедност на раду не везује се искључиво за рад у оквиру радног односа, што је оправдано имајући у виду потребу да се заштити личност запосленог - једнако и физички и морални аспект.

Као и у погледу других права, и право на заштиту здравља и безбедност на раду је своје упориште нашло у најзначајнијим универзалним и посебним документима међународног и европског радног права. Тако, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима гарантује право на безбедне и здраве услове рада кроз гаранцију правичних и повољних услова рада, а који нарочито обухватају „хигијенско - техничке услове рада“.<sup>710</sup>

Међународна организација рада је посебно нагласила значај гаранције безбедности и здравља на раду у 2022. години. Наиме, првобитно усвојена 1998. године, Декларација Међународне организације рада, која утврђује фундаменталне принципе и права садржана у Уставу Међународна организација рада као и у Филаделфијској декларацији, измењена је 2022. године тако да укључује безбедно и здраво радно окружење у категорију основних принципа и права на раду, поред слободе удруживања и права на колективно преговарање; укидање свих облика принудног или обавезног рада; ефективног укидања дечијег рада и елиминисања дискриминације у погледу запошљавања и занимања.<sup>711</sup> Овима су конвенције које се односе на питање заштите здравља и безбедност на раду увршћене у категорију фундаменталних конвенција Међународне организације рада,<sup>712</sup> а додатно су измењени и Декларација Међународне организације рада о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године и Глобални пакт о запошљавању из 2009. године. Наиме, поменута декларација промовише достојанствен рад кроз координисан приступ постизању четири стратешка циља запошљавања, социјалну заштиту, социјални дијалог и основне принципе и права на раду, који сада укључују и „безбедно и здраво

---

<sup>707</sup> Jan Pichrt, Martin Štefko, *Labour Law in the Czech Republic*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018, стр. 163.

<sup>708</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 191.

<sup>709</sup> Закон о заштити здравља и безбедности на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 35/2023, члан 4, став 1, тачка 1.

<sup>710</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 7, став 1, тачка б.

<sup>711</sup> International Labour Organization, *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*, International Labour Office, Geneva, 2022, стр. 2.

<sup>712</sup> *Ibid.*



радно окружење“.<sup>713</sup> Глобални пакт о запошљавању признаје да је поштовање основних принципа и права на раду од кључног значаја за људско достојанство и позива на повећану будност како би се постигло елиминисање и превенција принудног рада, дечијег рада и дискриминације на раду, а након измена 2022. године да се постигне безбедно и здраво радно окружење.<sup>714</sup> Када је реч о конвенцијама конкретно, Међународна организација рада је деловала кроз усвајање Конвенције број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, којом се државе чланице обавезују да у складу с националним условима и праксом и у консултацијама са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника да формулишу, спровode и периодично ревидирају јединствену националну политику о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, и то са циљем да спрече несреће на раду, професионална обољења и остале повреде на раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада, свodeћи на најмању могућу меру, колико је то изводљиво, узроке опасности у радној средини.“<sup>715</sup> Додатно, Конвенција број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду обавезује државе чланице које ратификују ову конвенцију на промоцију сталног побољшавања безбедности и здравља на раду у циљу превенције професионалних повреда, болести и смртних случајева, да активно предузимају кораке ка постизању прогресивно безбеднијег и здравог радног окружења кроз национални систем и националне програме безбедности и здравља на раду и промовишу безбедност и здравље радног окружења кроз формулисање националне политике, промовишу и унапређују, на свим релевантним нивоима, право радника на безбедно и здраво радно окружење.<sup>716</sup> Обе конвенције истичу важност сарадње између менаџмента и радника и њихових представника на нивоу предузећа, као суштинског елемента превентивних мера на радном месту.<sup>717</sup>

У тексту Ревидиране европске социјалне повеље гарантује се право на безбедност и здравље на раду кроз усвајање адекватних националних политика и прописа којима ће се на националном нивоу даље разрађивати ово право, укључујући и право на посебну заштиту деце, омладине и запослених жена.<sup>718</sup>

Европска унија је усвајањем Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду предвидела обавезу послодавца да обезбеди безбедност и здравље на раду радника у погледу свих аспеката који су везани за рад, а право на заштиту физичког интегритета радника, као једног од њихових основних социјалних права, на

---

<sup>713</sup> ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>, 12.8.2024.

<sup>714</sup> Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact, доступно на: [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/gl\\_pact.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/gl_pact.pdf), 12.8.2024.

<sup>715</sup> C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), члан 4, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155), 12. 8. 2024.

<sup>716</sup> C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), члан 2 и члан 3, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187), 12.8.2024.

<sup>717</sup> International Labour Organization, *The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health: An overview of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)*, ILO, Geneva, 2023, стр. 22.

<sup>718</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 2, члан 7 и члан 8.

комунитарном нивоу, потврђено је и одредбом Повеље о основним правима у Европској унији, којом се гарантује право радника на услове рада који поштују њихово здравље и безбедност.<sup>719</sup>

Важан аспект заштите здравља и безбедности на раду јесте и заштита психичког здравља запосленог<sup>720</sup>, односно заштита моралног интегритета запосленог.<sup>721</sup> Наиме, иако је првенствено усмерено ка заштити физичког здравља запосленог, ментално здравље запосленог је оправдано постављено у фокус како законодаваца тако и јавности, посебно у контексту његове превенције, када се обавеза послодавца проширује на заштиту од психичких повреда на раду.<sup>722</sup> У том смислу, посебно су значајне гаранције заштите од узнемиравања на раду које обухвата и сексуално узнемиравање, злостављање на раду, као и сваки облик дискриминације на раду и у вези са радом који се детаљно разрађују у складу са националним прописима.<sup>723</sup> Такође, у циљу адекватне заштите неопходно је да послодавац узме у обзир и психофизичко стање сваког запосленог како би се изашло у сусрет и обезбедило здраво радно окружење у сваком конкретном случају.<sup>724</sup> Потреба за заштитом безбедних и здравих услова рада постала је изазовна у времену дигиталне економије јер се као главни негативни аспект аутоматизације и роботизације процеса производње наводи могућност да роботи у потпуности замене човека у процесу рада, и то не искључиво у погледу мануелних послова већ и оних сложенијих. Стога, велики број запослених се лако може сусрести са страхом од губитка посла који није сам по себи ризик који се тиче безбедности и здравља на раду. Међутим, негативне последице по ментално здравље које производи таква ситуација, као и константан притисак прилагођавања новим средствима рада - машином, вештачком интелигенцијом који ефективно могу обављати посао брже у односу на човека у литератури се истиче као вид нарушавања безбедних и здравих услова рада.<sup>725</sup>

---

<sup>719</sup> Мила Петровић, *Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести*, (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 19-20.

<sup>720</sup> Психичко здравље запослених је више него раније било у фокусу током пандемије вируса КОВИД-19, када је указано од стране стручне јавности на последице „прегоревања“ (енг. *burnout*), стреса који се повезује са радом, а који има далекосежне последице по целокупно здравље запосленог. Вид.: Kevin Kelloway, Jennifer K. Dimoff, Stephanie Gilbert, „Mental Health in the Workplace“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 10, 2023, стр. 367 и даље.

<sup>721</sup> О овоме у домаћем и упоредном праву детаљно вид.: Предраг Јовановић, Дарко Божичић, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, бр. 2/2017, стр. 1229-1249.

<sup>722</sup> Kevin Costello, *Labour Law in Ireland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016, стр. 87.

<sup>723</sup> У том смислу, у домаћем праву су, поред Закона о раду у делу који се односи на забрану дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања посебно значајни и Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2010), Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије“, бр.22/2009 и 52/2021), Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије“, бр. 52/2021). Важно је међутим, напоменути да је Уставни суд суспендовао примену Закона о родној равноправности. Вид.: Одлука Уставног суд ИУз -85/2021. доступно на: <https://ustavni.sud.rs/sudska-praksa/baza-sudske-prakse>, 10.11.2024.

<sup>724</sup> Mark Bell, „Mental Health at Work and the Duty to Make Reasonable Adjustments“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 2/2015, стр. 208-209.

<sup>725</sup> Дарко Божичић, „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2020, стр. 263.

### 3.3.1.5. Права у случају престанка радног односа

Запослени коме престане радни однос ужива одређени скуп права који му се обезбеђују у зависности од тога на који начин је радни однос престао, односно који је основ престанка радног односа. Основ престанка радног односа може се разликовати у зависности од тога да ли је у питању воља послодавца - отказ уговора о раду од стране послодавца<sup>726</sup>, воља запосленог - престанак радног односа на иницијативу запосленог или споразум страна радног односа - споразумни престанак радног односа. Као посебан основ престанка радног односа издваја се и навршење одређених година радног стажа, односно година старости када је запосленом радни однос престаје по сили закона, услед остваривања права на старосну пензију.<sup>727</sup> Поред тога, основ престанка радног односа јесу и законом прописани разлози који су садржани у националним законодавствима којима се предвиђају случајеви услед којих запосленом радни однос престаје по сили закона у тачно одређеним случајевима.

Имајући у виду да је запослени у најосетљивијој позицији у случају престанка радног односа од стране послодавца то је било неопходно да се предвиди одређени обим заштите како би се избегло да запосленом радни однос може престати у сваком тренутку као резултат „(само)воље“ послодавца<sup>728</sup>, који диктира организацију рада и сноси ризик пословања.<sup>729</sup> У том смислу, законодавства су предвидела, пре свега она континенталног правног система да се оправдани разлози за отказ уговора о раду предвиђају националним законодавством и у случају да их послодавац не поштује, запослени остварује права по основу незаконитог отказа, која могу бити - враћање на рад, накнада штете - која обухвата и накнаду зараде и накнаду изосталих доприноса

---

<sup>726</sup> Делатност Међународне организације рада у погледу правног регулисања престанка радног односа на иницијативу послодавца садржан је у Конвенцији Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, као и у Препоруци број 166 о престанку радног односа. Наведени извор међународног радног права - Конвенција број 158 прописао је шта се сматра ваљаним разлогом за отказ уговора о раду од стране послодавца, који разлози то нису, уређени су поступак жалбе поводом престанка радног односа, отказни рок, заштита отпремнине и других доходака на које запослени остварује право након престанка радног односа. Тиме је први пут конвенцијом Међународне организације рада регулисан материја престанка радног односа на иницијативу послодавца на један свеобухватан начин. Јована Мисаиловић „Правне последице незаконитог отказа уговора о раду“ (мастер рад – необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2018, стр. 10.

<sup>727</sup> У литератури се овај основ помиње као *sui generis* основ престанка радног односа. Додатно, у ову категорију аутори убрајају: престанак радног односа испуњењем услова за старосну пензију; престанак радног односа на одређено време и престанак радног односа на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота. Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право, op. cit.*, стр. 310.

<sup>728</sup> Бранко Лубарда, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд 1997, стр. 143-144; Боровије Живковић, „Отказ од стране запосленог и незаконит престанак радног односа“, у: *Новине у прописима о раду* (Катица Бобар ур.), Глосаријум, Београд, 2006, стр. 195-209.

<sup>729</sup> Право на отказ уговора о раду од стране послодавца некада се тумачи управо у светлу његове слободе предузетништва. Ово стога што слобода предузетништва омогућава послодавцу да самостално бира делатност којом ће се бавити, начин на који ће управљати предузећем, као и лица која ће бити ангажована за обављање делатности, што укључује и слободу приликом закључивања уговора о раду, као и његовог раскидања, укључујући и одлуку о отказу уговора о раду, при чему се овлашћење за отпуштање запослених може квалификовати и као „најжешћа санкција која подржава управљачку власт“ послодавца. Вид. Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2016, стр. 54; Hugh Collins, *Justice in dismissal. The law of termination of employment*, Clarendon Press, Oxford / University Press, New York, 2011, стр. 1.

за обавезно социјално осигурање, попут решења у домаћем законодавству.<sup>730</sup> Тако, можемо рећи да је једно од најважнијих права запослених поводом престанка радног односа у ширем смислу право на заштиту од незаконитог отказа, које се манифестује кроз законски предвиђене разлоге за престанак радног односа од стране послодавца, као и права поводом незаконитог престанка радног односа.<sup>731</sup> У вези са престанком радног односа на иницијативу послодавца је и право које подразумева исплату одређеног новчаног износа - отпремнине, у случају престанка радног односа запослених који су постали вишак код послодавца, односно за чијим радом код послодавца више не постоји потреба.<sup>732</sup> Међутим, право на отпремнину је и право запосленог коме је радни однос престао по основу остваривања права на старосну пензију, када овај институт има потпуно другачију правну природу. Док у првом случају, отпремнина има за циљ да запосленом помогне у будућем периоду без запослења јер престанак радног односа није био одраз његове воље, у случају престанка радног односа услед навршења радног века, сврха отпремнине јесте одређена награда за запосленог за време проведено на раду код послодавца.<sup>733</sup> У вези са правом на заштиту поводом престанка радног односа на иницијативу послодавца јесте право запосленог да буде унапред обавештен о разлозима за престанак радног односа, како би потенцијално могао да отклони узроке који би навели послодавца да му откаже уговор о раду и да на тај начин очува свој статус запосленог.<sup>734</sup> Ово подразумева да послодавац мора поштовати одређене процесне гаранције како би избегао незаконитост отказа и тиме последице које се доводе у везу са њим. Напослетку, у случају отказа од стране послодавца запослени остварује и право на накнаду из осигурања за случај незапослености.

### 3.3.2. Колективна права запослених

Остваривање колективних радних права одраз је заједничке моћи запослених да се организују и преговарају о условима рада са послодавцима, као и да предузму одређене акције у случају

---

<sup>730</sup> Вид. Закон о раду, члан 191; Параскева Михајловић, „Престанак радног односа отказом од стране послодавца“, *Правна пракса*, бр. 9/2006, стр. 6.

<sup>731</sup> Детаљно о еволуцији права на отказ које је представљало најјачинковитије средство у рукама имаоца средстава за производњу, да се без последица „ослободи друге уговорне стране“. Вид.: Слободанка Ковачевић-Перић, „Отказ од стране послодавца“, *Право и привреда*, бр. 4-6/2016, стр. 641-650.

<sup>732</sup> Отпремнина се најшире може дефинисати као новчани износ који послодавац исплаћује запосленом коме отказује уговор о раду. Она се исплаћује запосленом поводом губитка зараде, до чега долази без кривице запосленог, када престане потреба за пословима које је радио и због тога се откаже уговор о раду. Стога је намена отпремнине да се запосленом обезбеди финансијска подршка у међураздобљу између престанка једног и почетка другог радног односа. Уједно, отпремнина се може разумети и као накнада за случај отказа која у себи садржи „награду за вредност“, јер зависи од времена проведеног у радном односу код послодавца, а право на отпремнину нема запослени који је доброволно отказао уговор о раду, као ни запослени који је проузроковао отказ својим понашањем. Željko Potočnjak, „Prestanak ugovora o radu“, у: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (Željko Potočnjak ur.), Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Organizator, Zagreb 2007, стр. 457; Sandra Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija (neobjavljena), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2011, стр. 393.

<sup>733</sup> Закон о раду, члан 119, став 1, тачка 1.

<sup>734</sup> У том смислу и улога синдиката може имати врло значајну улогу. О томе вид.: Слободанка Ковачевић-Перић, „Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 86/2020, стр. 130-131.

кршења истих. Кроз гарантију колективних права афирмишу се групе запослених да, кроз удруживање и солидарност, изразе своје интересе, штитећи их од потенцијалне економске експлоатације. Тако, колективна радна права су кључна за смањење неједнакости која се везује за однос радника и капитала, јер омогућавају радницима да непосредно са другом страном радног односа, послодавцем утичу на обим права по основу рада, као и на услове рада. Осим тога, ова права имају и ширу, друштвену улогу, јер подстичу дијалог о једнакости, правди и достојанству унутар радног односа. Међутим, у последње време се све више говори о потреби да се колективна радна права, пре свих право на колективно преговарање, а са њим и право на оснивање синдиката, прошири тако да се титуларима права учине и лица која нису у радном односу. У том духу, аспект колективних права који их чини „оруђем на страни *запослених* као слабије и другоме подређене, стране *радног односа*“ прети да буде угрожен.

### 3.3.2.1. Право на синдикално удруживање

Право на слободу удруживања спада у групу основних права запослених према класификацији Међународне организације рада (енг. „*core labour standards*“), која је слободу удруживања и слободу колективног преговарања поставила у исту равн, потврђујући њихов међузависан однос.<sup>735</sup>

Кључна садржина права на удруживање радника подразумева оснивање синдиката у циљу приступања запослених као легитимне стране у поступак колективног преговарања са послодавцем(има) и тиме закључења колективног уговора који би требало да гарантује повољније услове рада, од оних које је поставио законодавац.

Нормативни оквир права на (синдикално) удруживање чине Универзална декларација о правима човека, у којој се потврђује како опште право удруживања, тако и његов посебан облик, синдикална слобода, уз напомену да свако има право да, ради заштите својих интереса, образује синдикате и да ступа у њих.<sup>736</sup> Право на организовање је како социо - економско, тако и политичко право, те је у том смислу гарантовано и Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима,<sup>737</sup> којим се признаје право сваке особе да оснује синдикат и придружи се синдикату по свом избору, уз поштовање правила релевантне организације, ради промовисања и заштите својих економских и социјалних интереса, док је Међународним пактом о грађанским и политичким правима гарантовано опште право на удруживање,<sup>738</sup> које укључује право радника да оснивају и придружују се синдикатима ради заштите својих интереса.<sup>739</sup> Такође, значајна је и одредба Европске конвенције о људским правима,<sup>740</sup> и Ревидиране европске социјалне повеље, као инструмената Савета Европе.<sup>741</sup> Европски комитет за социјална права истакао је да члан 5 Ревидиране европске социјалне повеље гарантује слободу удруживања и право на оснивање и

<sup>735</sup> *Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*, International Labour Office, Geneva, 2003, pp. 5-6.

<sup>736</sup> Универзална декларација о правима човека, члан 23, став 4.

<sup>737</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, члан 8.

<sup>738</sup> Пакт о грађанским и политичким правима, члан 22.

<sup>739</sup> Ben Saul, David Kinley, Jacqueline Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Academic (online edn.), 2014, p. 495.

<sup>740</sup> Европска конвенција о људским правима, члан 11, став 1.

<sup>741</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 5.

придруживање синдикатима и организацијама послодаваца, тако да се овом одредбом обухватају не само радници у активном радном односу, већ и особе које остварују права по основу рада, као што су пензионери или незапослени, али уз напомену да им ово право може бити ограничено. У том смислу, није у супротности са чланом 5 забранити оснивање синдикате за ове категорије уколико имају право да формирају организације које могу учествовати у консултативним процесима у вези са њиховим правима и интересима.<sup>742</sup> Европски комитет за социјална права је поставио питање нашој земљи да ли се у духу слова Ревидиране европске социјалне повеље право на чланство у синдикатима гарантује и мигрантима под истим условима као и држављанима, као и које су правне и практичне мере предузете како би се обезбедио једнак третман по питању чланства у синдикату и колективног преговарања радника упућених из иностранства. Поводом наведеног, у последњем извештају објављеном 2023. године, наводи се да „сваки запослени може бити члан синдиката, и у том смислу, не постоји правна препрека да страни држављанин, који је запослен у Србији, постане члан синдиката“.<sup>743</sup>

Наведени међународни и регионални извори права гарантују синдикалне слободе у контексту остваривања права на удруживање у једном ширем аспекту - аспекту људских права, односно права на удруживање, и под тим окриљем и права на оснивање синдиката. Стога је за нешто детаљније уређење садржине овог права изузетно важна Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права<sup>744</sup>, којом се приступа детаљно уређењу садржине синдикалних права, док је од непосредног значаја за утврђивање обима права на организовање синдиката и већ поменута Конвенција број 98 о праву на организовање и колективно преговарање.

Како би се обезбедило несметано уживање права на синдикално организовање неопходна је како позитивна, тако и негативна обавеза државе - да омогући, путем законодавних и других мера, право на организовање, али и да се уздржи од неправедног ометања овог права.<sup>745</sup> Ово, даље,

---

<sup>742</sup> Statements of interpretation of the European Committee of Social Rights, *Conclusions I Statement of interpretation on Article 5*, 1969, [https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=I\\_Ob\\_-21/Ob/EN](https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=I_Ob_-21/Ob/EN), 19. 8. 2024.

<sup>743</sup> European Committee of Social Rights, *European Social Charter (Revised) Conclusions 2023 Serbia*, 2024, p. 43.

<sup>744</sup> У погледу садржине Конвенције издвајамо члан 2 у којем је прописано да радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право да, без претходног одобрења, образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута тих организација. Организација радника и послодаваца има за циљ унапређивање и заштиту интереса радника и послодаваца. Конвенција, ипак, дозвољава да се националним законодавствима предвиде одређена ограничења слободе удруживања радника, али да се води рачуна да се националним законодавствима одреде мере у којима се примењују гаранције утврђене овом конвенцијом на припаднике полиције и оружаних снага. При томе, сходно принципу из Устава Међународне организације рада, ратификација ове конвенције неће утицати на било који закон, пресуду, обичај или споразум који одређене државе дају припадницима оружаних снага и полиције гаранције предвиђене овом конвенцијом. Конвенција признаје и право радничким и послодавачким организацијама на доношење својих статута и унутрашњих правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисање свог акционог програма, при чему добијање својства правног лица од радничких и послодавачких организација, њихових федерација и конфедерација, не може бити подвргнуто условима који би могли довести у питање одредбе о слободи удруживања и аутономији радничких и послодавачких организација. У члану 3. став 2. Конвенције прописана је обавеза да се јавне власти морају суздржавати од сваке интервенције која би имала за циљ ограничење овог права или ометање законског извршења. Даље, чланом 5 признају се права на удруживање радника и послодаваца, као и организација радника и послодаваца, у одговарајуће федерације и конфедерације, односно право организација, федерација и конфедерација на удруживање у међународне организације радника и послодаваца. Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 8/58.

<sup>745</sup> Teun Jaspers, „Article 5 RESC: The Right to Organise“, in: *International and European Labour Law*, (Edoardo Ales *et al.* eds.), Nomos, Baden-Baden, 2018, p. 279.

подразумева да се било које ограничавање права на синдикално организовање мора унапред предвидети законом, укључујући врло ограничен број професија којима је уживање овог права онемогућено.<sup>746</sup>

### 3.3.2.2. Право на колективно преговарање

Право на колективно преговарање једно је од основних колективних права запослених и послодаваца, захваљујући којем се запосленима пружа могућност да успешније штите своја индивидуална и колективна права и интересе, као и да са послодавцима уговарају прихватљивије услове рада и запослења кроз закључење колективних уговора.<sup>747</sup> Запослени и њихове синдикалне организације на тај начин постају партнери, које послодавци и њихова удружења морају да поштују, не само у процесу преговора, него и у случају решавања насталих спорова, тим пре што се под колективним преговарањем у ширем смислу „не подразумевају само преговори који се воде ради закључивања колективних уговора, него и колективни радни спорови, тј. индустријски конфликти и методи њиховог решавања.“<sup>748</sup> Наиме, колективно преговарање показало се као користан и демократски инструмент за превазилажење сукоба између запослених и послодаваца и као такво, изузетно је битно за функционисање тржишне економије, јер како се истиче у литератури „моћ сузбија моћ“.<sup>749</sup>

У погледу нормативног оквира права на колективно преговарање најзначајније су конвенције Међународне организације рада које служе као смернице националним законодавцима приликом уређивања садржине права на колективно преговарање. У саставном делу Устава Међународне организације рада, Филадельфиској декларацији, прокламује се право на колективно преговарање, које се касније у инструментима Међународне организације рада посматра као процес, односно начин на које се закључују колективни уговори.<sup>750</sup> Колективно преговарање се, тако, и у домаћој теорији дефинише као „процес у коме репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодаваца, заступајући интересе свог чланства, уз одговарајућу аргументацију али и толеранцију и спремност на попуштање и нагодбу, покушавају у доброј вери (*bona fides*) да утврде

<sup>746</sup> У питању су професије неопходне за функционисање друштва – попут полиције, војске, здравства, школства и/или других јавних служби. Вид. Karin Lukas, *The Revised European Social Charter*, Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 97-98.

<sup>747</sup> Поступак колективног преговарања, као услов за закључење колективних уговора, своју афирмацију остварује тек након Првог светског рата, у периоду током којег се доносе и први закони који уређују систем колективног преговарања. Важно је напоменути да су се први колективни уговори закључивали на нивоу предузећа, односно код послодавца, а касније, колективно преговарање ширило се и на привредне гране, да би се протеком времена у својству потписника, у процес закључивања колективних уговора о раду укључила и држава. Имајући у виду да је колективно преговарање један од потенцијално идеалних начина да се основни циљеви државне политике, као и стабилност друштвеног развоја, социјална сигурност и уравнотежење заједничких интереса остваре, укључивање државе у овај процес било је више него добродошло. Јована Мисаиловић, Ива Тошић, „Колективни уговори као извор права“, у: *Зборник радова „Противрјечја савременог права“* (Димитрије Ћеранић *et al.*, ур.), Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2022, стр. 268.

<sup>748</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 404.

<sup>749</sup> Paul Davis, Mark Freedland, *Kahn- Freund's Labour and the Law*, Stevens & Sons, London, 1983, p. 69.

<sup>750</sup> Александра Миладиновић, „Основне конвенције Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020, стр. 265.

садржај, постигну сагласност воља у вези са садржајем и потпишу (закључе) колективни уговор.<sup>751</sup> Конвенција број 98 о праву на организовање и колективно преговарање из 1949. године предвиђа заштиту радника од аката антисиндикалне дискриминације у запошљавању по основу чланства у синдикату, заштиту од отказа због чланства или учешћа у синдикалним активностима, као и заштиту од других неповољности услед чланства или учешћа у синдикалним активностима. Конвенција такође предвиђа и заштиту аутономије организације радника и послодаваца, односно упућује на одговарајућу заштиту против свих дела уплитања једних на рачун других, било директно, било индиректно преко својих чланова или агената, у оснивању, функционисању и управљању. С обзиром на то да је аутономија синдиката у пракси више угрожена, Конвенција указује и шта се сматра под радњама уплитања - мере које теже да изазову стварање организација радника на чијем челу се налази послодавац или организације послодаваца, или издржавање организација радника финансијским, или другим средствима са циљем да се ове организације ставе под контролу послодаваца или организације послодаваца. Како би се спречило и сузбило овакво уплитање неопходно је да, у складу са националним ресурсима, буду створени механизми односно органи за заштиту права на преговарање. Тако, Конвенција предвиђа предузимање одговарајућих мера, уколико је потребно, како би се на тај начин уредили услови рада и подстакли развој и шире коришћење поступака добровољног преговарања и закључивања уговора о раду.<sup>752</sup> Уз поменуту конвенцију, пратећа Препорука број 91 је од посебног значаја јер се њоме детаљније уређује институт колективног уговора.<sup>753</sup>

Од посредног значаја је и Конвенција број 154 о колективном преговарању, која се односи на све области економске делатности, осим на војску и полицију, при чему је остављена могућност да се националним законодавством могу предвидети и посебни начини примене ове конвенције у погледу државних органа. Термин колективно преговарање односи се на све преговоре који се воде између послодавца, групе послодаваца или једне организације или више организација послодаваца, с једне стране, и једне организације или више организација радника, с друге, ради: утврђивања услова рада и запослења; регулисања односа између послодаваца и радника; регулисања односа између послодаваца или њихових организација и организације радника.<sup>754</sup> Препорука број 163 о колективном преговарању допуњује Конвенцију број 154 и предлаже успостављање и развој на добровољној основи слободних, независних и представничких организација послодаваца и запослених.<sup>755</sup>

Важан извор јесте и Ревидирана европска социјална повеља, која такође предвиђа право на колективно преговарање.<sup>756</sup> У погледу ограничавања права на колективно преговарање, државна

---

<sup>751</sup> Предраг Јовановић, „Радноправни стандарди у вези колективног преговарања“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2009, стр. 102; Бојан Урдаревић, „Проширено дејство колективног уговора као начин унапређења колективног преговарања“, *Страни правни живот*, Vol. 65, бр. 2/2021, стр. 281.

<sup>752</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 11/58, чланови 1-4.

<sup>753</sup> R091 - Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091), 12.8.2024.

<sup>754</sup> Република Србија није ратификовала ову Конвенцију; C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299), 12. 8. 2024.

<sup>755</sup> R163 - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163), 12.8.2024.

<sup>756</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан 6.



интервенција је забрањена, осим у случајевима када су једностране промене постојећег колективног уговора или ограничења у опсегу будућег уговора, допуштена у складу са законом. Тако, према Ревидираној европској социјалној повељи, ограничења морају бити „предвиђена законом и неопходна у демократском друштву за заштиту права и слобода других или за заштиту јавног интереса, националне сигурности, јавног здравља или морала“.<sup>757</sup> Европски комитет за социјална права је поводом уплитања државе у ограничења права на колективно преговарање навео да је „непосредна државна интервенција у процес колективног преговарања врло озбиљна мера која ... би требало да буде предузета само онолико дуго колико је потребно да се ствари врате у нормалну ситуацију у којој би право на колективно преговарање поново било потпуно осигурано“.<sup>758</sup> Исто је утврђено и текстом Европске конвенције о људским правима,<sup>759</sup> где се појам „неопходности“ односи на анализу пропорционалности, која пак захтева да ограничење одговара „хитној друштвеној потреби“ и допушта ограничења само у „ посебним случајевима“.<sup>760</sup> С обзиром на то да није гарантовано *explicite* Европском конвенцијом о људским правима, важно је истаћи да је право на колективно преговарање ипак заштићено кроз јуриспруденцију Европског суда за људска права, који је 2008. године по први пут заузео став да је право на колективно преговарање „есенцијални елемент“ права на оснивање синдиката, који је гарантован чланом 11 Европске конвенције о људским правима.<sup>761</sup>

Имајући на уму да је право на колективно преговарање од свог прокламовања раније поменути инструменти искључиво везано за статус запослених, односно да се ово право не гарантује лицима која обављају рад за другог по основу уговора којима се не заснива радни однос, као ни samozапосленима, врло је важно питање интенција међународне заједнице и националних законодаваца које је кренуло у правцу проширивања субјекта права на колективно преговарање и на лица која не уживају статус запосленог. Наиме, са променама у свету рада<sup>762</sup> које се суочавају са порастом броја треће категорије радника – економски зависних samozапослених, лица сличних запосленима, квази - субординираних радника, лажних samozапослених и сл., дошло је до преиспитивања субјекта права на колективно преговарање посредно, кроз проширење титулара права на чланство у синдикатима, па тиме и преиспитивање „правила“ да се колективно преговарање везује искључиво за статус запосленог у смислу субјекта радног односа.<sup>763</sup> Наведено, је било предмет интересовања и Савета Европе који је признао да samozапослени имају право на

<sup>757</sup> Ревидирана европска социјална повеља, члан г.

<sup>758</sup> Patrick Macklem, „The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?“, in: *Labour Rights as Human Rights* (Philip Alston ed.), Oxford University Press, Oxford, 2005, p. 77.

<sup>759</sup> Dagmar Schiek, „Towards More Resilience for a Social EU: The Constitutionally Conditioned Internal Market“, *European Constitutional Law Review*, Vol. 13, 2017, p. 611 и даље.

<sup>760</sup> Patrick Macklem, „The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?“, *op. cit.*, p. 77.

<sup>761</sup> У питању је предмет *Demir and Baykara v. Turkey*, Application No. 34503/97. Вид. и: *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, Application No. 68959/01 и *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. UK*, Application No. 31045/1; Susan Hayter, „Introduction“, in: *The Role of Collective Bargaining, in the Global Economy – Negotiating for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2011, p. 6.

<sup>762</sup> Примера ради, у Шпанији се праву на колективно преговарање услед појаве флексибилних облика рада посветила посебна пажња како би се управо кроз преговоре послодаваца и запослених обезбедили адекватни услови рада, пре свега интерне флексибилности али и других права од значаја за положај запослених. Federico Navarro Nieto „Collective Bargaining in Spain: the Reform of the Regulatory Framework“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, No. 3-4/2012, p. 29-30.

<sup>763</sup> Silvia Rainone, Nicola Countouris, „Collective bargaining and self-employed workers The need for a paradigm shift“, ETUI Policy Brief, Brussels, 2021, p. 4.

заступање својих интереса кроз колективно преговарање, ослањајући се на став Европског суда за људска права који је нагласио да се слобода удруживања односи на samozaposlene раднике као и да члан 11 Европске конвенције о људским правима обухвата право на колективно преговарање.<sup>764</sup> Поред тога, и Комитет за социјална права је нагласио да члан 6 Европске социјалне повеље гарантује и samozaposlenima право на колективно преговарање.<sup>765</sup> Овакав став се у литератури и у академској заједници различито тумачи. У том смислу, поједини аутори сматрају да се проширује лични обухват примене само на формално samozaposlene али економски зависне раднике<sup>766</sup>, док други потпуно негирају право samozaposlenih на колективно преговарање.<sup>767</sup>

На примеру националних законодавстава можемо приметити да се приступило гарантовању права на колективно преговарање и онима који нису запослени. Тако, у Немачкој, Устав има широку формулацију према којој је „слобода удруживања начелно загарантована свим особама и свим професијама”,<sup>768</sup> а уврежено је мишљење да се ова одредба не примењује на samozaposlene. Међутим, вреди напоменути да је Законом о колективним уговорима изричито проширено право на колективно преговарање и на „особе сличне запосленицима“, тј. економски зависне samozaposlene раднике.<sup>769</sup> Слично је и у праву Шпаније, где економски зависни samozaposleni такође уживају право на колективно преговарање, кроз одредбу Закона о забрани конкуренције.<sup>770</sup> У Холандији, познати случај заменских оркестарских извођача чије је колективно преговарање проглашено кршењем закона о конкуренцији од стране националне антимонополске власти, стигао је пред Суд Европске уније, који је навео да национални судови морају да утврде да ли су дотични музичари „лажни samozaposleni” (што је напослетку и потврђено) којима је дозвољено колективно преговарање, насупрот правим samozaposlenim радницима, који то право не уживају.<sup>771</sup>

Сагледавајући наведено, има оправдања веровати да су границе гарантованих права које се везују искључиво за радни однос и статус запосленог све мање приметне, као и да зависни рад за другог губи свој примат у домену заштитног радног права, које је иницијално завређивао, у циљу заштите слабије, односно потчињене другој – моћнијој страни у радном односу.

---

<sup>764</sup> Christian Welz, Maria Cantero, *Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 8.

<sup>765</sup> Christine Hiebl, „Austria“, in: *Collective bargaining for self-employed workers in Europe: Approaches to reconcile competition law and labour rights* (Bernd Waas, Christine Hiebl eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021, p. 59.

<sup>766</sup> Edoardo Ales et al., *International and European labour law*, Nomos, Baden-Baden, 2018, p. 289.

<sup>767</sup> David John Harris, John Darcy, *The European social charter*, Transnational Publishers, Ardsley, New York, 2001, p. 100-103.

<sup>768</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist, GG, Article 9, § 3.

<sup>769</sup> Nicolas Countouris, Valerio De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, 2019, p. 44.

<sup>770</sup> Christian Welz, Maria Cantero, *op. cit.*, p. 54.

<sup>771</sup> У питању је предмет *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13. Nicolas Countouris, Valerio De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, *op. cit.*, p. 44.

### 3.3.2.3. Право запослених на партиципацију

Учествовање запослених у одлучивању код послодавца подразумева сваки облик институционалног или неформалног учешћа радника и њихових представника у процесу одлучивања унутар предузећа, без обзира на то да ли се ради о одлучивању на нижем или вишем организационом нивоу предузећа, и без обзира на то да ли се ово учешће у процесу одлучивања изражава као информисање, консултовање или саодлучивање.<sup>772</sup> Овакав облик укључивања запослених можемо посматрати као одраз демократизације управљачких и других овлашћења послодавца, који је, пре него што ће колективна права запослених у радном односу постати стандард, доносио неупитно одлуке без слушања мишљења запослених.<sup>773</sup> У том смислу, омогућавање запосленима да буду део поступка доношења одлука значајно либерализује иначе крут и строго поларизован однос снага субјеката радног односа, што се у литератури перципира и као „компензациона овлашћења запослених“ насупрот онима које послодавац има по природи ствари, у складу са својим положајем.<sup>774</sup>

Право запослених на одлучивање подразумева три компоненте. Прва се односи на право запослених на информисање, које подразумева обавезу послодавца да представницима запослених преноси потребне податке с циљем њиховог упознавања с одређеним питањем. Друга подразумева консултовање запослених које им омогућава да размењују идеје, мишљења и предлоге са послодавцем, као и да дискутују о битним питањима у области рада. И поред тога што ово мишљење има најчешће саветодавни карактер, те послодавац нема обавезу да га уважи и поступи у складу с њим, оно неретко представља неопходан услов за доношење и спровођење одређених одлука послодавца.<sup>775</sup> Трећа компонента - саодлучивање, можда је и најзначајнија јер омогућава запосленима да заједно са послодавцем буду доносиоци одлука у предузећу,<sup>776</sup> односно,

---

<sup>772</sup> Бранко Лубарда, „Партиципација радника у управљању предузећем у упоредном праву“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 5/1994, стр. 519.

<sup>773</sup> Јовановић истиче да се као централно питање индустријске демократије узима партиципација запослених у управљању. Међутим, та демократија је условљена узрочно-последичним следом свих колективних права, јер не може бити и неће функционисати ни учешће запослених у управљању без демократске организације и структуре главних социјалних партнера, њихових међусобних демократских односа, преговарања и дијалога. Питање је да ли социјални партнери (држава, струковне организације запослених и послодавца) могу бити главни актери индустријске демократије, ако сами по себи нису демократске организације, ако њихов дијалог и међусобни односи нису демократски. Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 6; Угарковић такође види индустријску демократију као претпоставку постојања независног и јаког удружења радника, способног да наметне своје захтеве другој страни колективног радног односа. У временима када је раднички покрет био најјачи, а који се поклапао са периодима великих друштвених криза, унутар наратива о индустријској демократији, формирали су се и појмови радничка контрола, радничка партиципација, радничко сауправљање, па и радничко самоуправљање. Тијана Угарковић, *Партиципативна права радника као вид ограничавања послодавчеве власти и претпоставка и претпоставка индустријске демократије*, (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020, стр. 426.

<sup>774</sup> Вид. Frank Hendrickx, „Foundations and functions of contemporary labour law“, *European Labour Law Journal*, No. 2/2012, р. 120; Љубинка Ковачевић, „Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019, стр. 650.

<sup>775</sup> Љубинка Ковачевић, „Партиципација запослених у одлучивању о реструктурирању компанија“, *Право и привреда*, бр. 4-6/2014, стр. 654.

<sup>776</sup> Горан Обрадовић, Милан Јевтић, *Значајни аспекти радног права у Европској унији*, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2008, стр. 60.

подразумева да се учешће запослених у процесу одлучивања код послодавца одвија посредством одговарајућих институционалних форми - савета или других органа запослених, или путем представника запослених у управљачким телима послодавца (представници запослених учествују у одлучивању као равноправни чланови одређених управљачких органа и тела код послодавца).<sup>777</sup> Додатно, у литератури се, као посебан облик партиципације наводи и партиципација у средствима за производњу привредних субјеката, где власници капитала могу бити предузећа, удружења, приватна лица, али и сами запослени.<sup>778</sup>

Права на информисање и на консултовање су предмет нормативне делатности Међународне организације рада на начин да је право на партиципацију један од механизма ефикасне заштите запослених.<sup>779</sup> Тако, конвенције и препоруке Међународне организације рада предвиђају дужност послодавца да консултује представнике радника и синдикалне представнике у процесу доношења одлука које су значајне за социјални положај и права радника. Консултације не обавезују послодаваца да донесе одлуку у складу са добијеним мишљењем, али подстичу социјално партнерство и дијалог.<sup>780</sup> Када су у питању регионални извори, на пољу европског радног права Ревидираном европском социјалном повељом гарантује се право на информисање и консултовање запослених, право учешћа у одлучивању и унапређењу услова рада и радног окружења и право на информисање и консултације у случајевима колективног отпуштања.<sup>781</sup>

И право Европске уније садржи значајне стандарде о информисању и консултовању запослених код послодаваца. Тако, Повељом о основним правима у Европској унији зајемчено је право радника на обавештавање и консултовање у предузећу кроз одредбу да радницима или њиховим представницима мора, на одговарајућим нивоима, бити обезбеђено благовремено обавештавање и консултовање у случајевима и под условима које предвиђају право Европске уније и национална законодавства и пракса. Овим је заправо афирмисана обавеза послодавца да остваривање права на партиципацији запослених учини делотворним, будући да само послодавац може да пружи запосленима потребне податке и да се са њима саветује и који би требало да буде активан

<sup>777</sup> Жељко Мирјанић, „Право радника на учешће у управљању“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2022, стр. 68.

<sup>778</sup> Y. S. Sharma, „Workers' participation in management and social responsibilities of companies“, *Cochin University Law Review*, No. 6/1982, p. 483. Нав. према: Сања Стојковић Златановић, „Право запослених на партиципацију у (радним) кооперативама – пример европског задружног друштва“, *Право и привреда*, бр. 2/2020, стр. 161.

<sup>779</sup> На нивоу Међународне организације рада 1952. усвојена је Препорука број 94 о сарадњи на нивоу предузећа, у којој се наводи које радње треба да предузму радници и послодавци ради остваривања консултовања и сарадње на нивоу предузећа, и то о питањима која најчешће нису обухваћена колективним преговарањем. Текст Препоруке предлаже добровољне споразуме, као и потребу да се законима и другим прописима омогуће тела за саветовање и сарадњу. Иста област покривена је и Препоруком број 129 о комуникацији унутар предузећа, којом се детаљније нормира комуникација послодавца с радницима и обрнуто, те се наводе и начини такве комуникације. У вези са сарадњом на нивоу гране или делатности донета је Препорука број 113 о сарадњи на нивоу гране или државе, којом су обухваћени сарадња и саветовање свих јавних власти и представника радника и послодаваца на нивоу гране, односно државе. Коначно, Међународна организације рада донела је Конвенцију број 144 о трипартитним консултацијама, као и Препоруку број 152 о трипартитним консултацијама у погледу активности Међународне организације рада. Према члану 2. Конвенције број 144, свака држава која ратификује ову конвенцију преузима обавезу да примењује поступак којим се обезбеђују ефикасне консултације између представника владе, послодаваца и радника о питањима везаним за активности Међународне организације рада. Чланом 3. Конвенције прописано је да представнике послодаваца и радника слободно бирају њихове репрезентативне организације уколико оне постоје. Послодавци и запослени морају бити равноправно заступљени у свим органима преко којих се консултације обављају. Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 470-471.

<sup>780</sup> Жељко Мирјанић, „Право радника на учешће у управљању“, *op. cit.*, стр. 69.

<sup>781</sup> Ревидирана европска социјална повеља, чланови 21-22 и 29.

приликом обавештавања и консултовања запослених о питањима за која то захтевају право Европске уније, односно право држава чланица Европске уније.<sup>782</sup> Даље, на терену *acquis communautaire* значајне су Директива 94/45/ЕЗ о успостављању европских савета запослених или процедурама у предузећима и групама предузећа комунитарног нивоа за сврхе информисања и консултовања, која за циљ поставља побољшање информисања и консултовања запослених у предузећу или групи предузећа на комунитарном нивоу. При томе, право на информисање и консултовање може да се оствари или оснивањем европског савета запослених, или посебним поступком информисања и консултовања, тако што би се централни менаџмент и специјални одбор за преговарање споразумели у писаном облику о успостављању поступка информисања и консултовања уместо оснивања европског савета запослених.<sup>783</sup> Осим поменуте, вреди издвојити и Директиву 2002/14/ЕЗ о информисању и консултовању, на основу које је утврђен општи оквир за информисање и консултовање запослених у предузећима са најмање 50 запослених и огранцима са најмање 20 запослених у било којој држави чланици Европске уније.<sup>784</sup>

Иако је законодавни оквир солидно постављен, право на партиципацију запослених код послодавца у савременом друштву, неретко је ван фокуса како јавне власти, тако и послодаваца, и поред погдности које има за поменуте субјекте. Разлог интересовања послодаваца требало би да лежи у обезбеђењу стабилности пословања и профита тако што ће осигурати стабилност радне снаге која уколико је укључена у поступак доношења одлука или макар консултована изгледно има већи мотив да буде „подршка“ послодавцу.<sup>785</sup> Ово је посебно значајно у контексту повећане

---

<sup>782</sup>Овим актом се не предвиђа дужност установљавања одређеног саветодавног тела запослених код послодавца (у предузећу,) али се претпоставља постојање неког облика представљања запослених, с обзиром на то да у супротном, њихово консултовање не би било могуће, јер запослени било као појединци или група, не могу бити делотворно консултовани о одлукама послодавца уколико нема представника који ће бити надлежни и као такви се посветити том задатку. Љубинка Ковачевић, „Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *op. cit.*, стр. 651-652.

<sup>783</sup>Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, члан 6, став 3.

<sup>784</sup>Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.

<sup>785</sup> У литератури се истиче да нахођење послодаваца да тражи одобрење савета запослених или другог представника радника иде у правцу олакшавања прихватања промена у погледу питања која обично спадају у њихову надлежност, али према којима радници имају резерве. Додатно, суочени неретко са опадајућим бројем чланова, послодавачке асоцијације и синдикати су увели иновативне институционалне „дизајне“ који омогућавају предузећима да одступају од примене колективних уговора под посебним околностима, најчешће предвиђајући клаузуле о искључењу, које обично захтевају да послодавци добију подршку савета запослених. Како у наведеним случајевима представници запослених могу бити невољни да одобре иницијативе послодаваца, посебно ако радници изражавају забринутост, послодавци све више покушавају да их приволе позивајући се на однос „саодлучивања“ не би ли постигли жељени циљ. Clément Brébion, „The wage impact of being a works council representative in Germany: A case of strategic discrimination?“, *Industrial Relations*, Vol. 61, No. 4/2022, p. 423. У том смислу, можемо рећи да је право на саодлучивање запослених „мач са две оштрице“ уколико представници запослених „не представљају“ заиста интересе запослених. О овоме сведочи пример из упоредног права из времена када је право на партиципацију запослених било у свом настанку где је учешће радника путем саветодавних одбора било у потпуности неформално јер су представници синдиката били високи синдикални функционери који су се ретко састајали и нису имали ни времена ни прилике да проуче и посвете пажњу послу који је захтевао, а послодавац није био нарочито забринут услед неактивности на пољу учешћа синдиката. Jack Barbash, „Unions, Government, and Politics“, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 1, No. 1/1947, p. 77.

мобилности нарочито високо квалификованих радника који, као дефицитарни сегмент радне снаге, лако одлазе од једног до другог послодавца. Са друге стране интерес запослених је да, у условима честих промена у процесу производње (примера ради премештања места производње у државе са мањим обимом радних права у потрази за јефтинијом радном снагом) и смањеном моћи синдиката, пронађу заједнички интерес и обезбеде стабилност радних места на дужи рок.<sup>786</sup> На крају, у литератури се истиче да је интерес јавне власти за партиципацијом запослених ограничен на циљ обезбеђивања одговарајућег нивоа одрживог економског и пратећег социјалног развоја државе и друштва.<sup>787</sup>

У домаћем законодавству, могућност непосредног учешће запослених у одлучивању предвиђена је Законом о раду, тако што је запосленима код послодавца који има више од 50 запослених омогућено да образују савет запослених.<sup>788</sup> Овиме је законом условљено да само код послодавца који испуњава праг у погледу броја запослених савет запослених може бити формиран. Овакав праг негативно је дочекан од стране научне заједнице, која истиче да „није потребна оваква квантификација услова за остваривање права на партиципацију у одлучивању, јер овог колективног права не треба лишавати мање колективе радника. Као што у одсуству синдиката, закон дозвољава да неке послове намењене синдикату - обави представник радника, тако и у овом случају би требало (из истих разлога на темељу којих смо предложили учешће радничких представника у закључивању колективног уговора), да код послодавца код којег је запослено 50 или мање радника - функцију савета запослених врши представник запослених са одговарајућим мандатом“.<sup>789</sup>

#### 3.3.2.4. Право запослених на колективно деловање

Право на колективно деловање подразумева право запослених да своје легитимне интересе усмерене према послодавцу остваре кроз законом предвиђене индустријске акције, услед немогућности да их остваре мирним путем, посредством преговора, то јесте закључењем или изменом колективних уговора или других аката којима су уређени њихова права и обавезе. У том смислу, колективна деловања у виду индустријских акција запослених се неретко посматрају и као последњи ресурс којим се прибегава како би запослени остварили права која верују да су им нарушена или права која би требало да им буду, а нису гарантована (било да је реч о проширењу обима права или њиховом усвајању). Најчешће остваривање права на колективно деловање запослених подразумева организовање штрајка запослених као најраспрострањенијег вида колективне индустријске акције. Штрајк се дефинише као привремени колективни прекид/обустава рада радника, којим се спроводи економски притисак на послодавца и/или државу, а с циљем остваривања или заштите професионалних и економских интереса по основу

<sup>786</sup> Сања Стојковић Златановић, „Право запослених на партиципацију у (радним) кооперативама – пример европског задружног друштва“, *op. cit.*, стр. 159.

<sup>787</sup> Партиципација запослених се у ширем смислу може сагледати и као инструмент којим се оснажује социјални дијалог између послодавца и запослених на једној страни и државе на другој. Вид. Bernd Brandl, „The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship“, *Industrial Relations*, Vol. 62, No. 2/2023, pp. 146, 149.

<sup>788</sup> Закон о раду, члан 205.

<sup>789</sup> Предраг Јовановић, „Отворена питања код колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2014, стр. 22.

рада.<sup>790</sup> У домаћој литератури је било уврежено мишљење да се обустава рада битно разликује од штрајка, а са основним циљем да се докаже да у држави (Социјалистичка Федеративна Република Југославија) није било штрајкова, јер се сматрало да су штрајкови „у основи уперени против друштвеног поретка, са посебним нагласком да обуставе рада нису биле усмерене против система, већ са идејом да у том систему одређена питања буду решена онако како би сам тај систем боље функционисао“.<sup>791</sup>

Изричите гаранције права на штрајк проналазимо у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима, као првом међународном уговору универзалног карактера који је експлицитно признао право на штрајк<sup>792</sup> и касније Европској социјалној повељи.<sup>793</sup> Упркос томе што је у пракси прихваћен за један од најважнијих стандарда рада, у било ком од обавезујућих инструмената Међународне организације рада нема дефиниције права на штрајк. Право на штрајк није поменуто ни у Уставу Међународне организације рада као ни у Филадельфијској декларацији. Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, такође, не садржи специфично упућивање на право на штрајк, а не постоји текстуално препознавање нити универзална дефиниција у оквиру конвенција и препорука које чине скуп норми Међународне организације рада. Ипак, може се рећи да је временом дошло до консензуса међу члановима Међународне организације рада о „постојању“ права на штрајк, које произилази из диспозиције Конвенције број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, као темељни аспект слободе удруживања.<sup>794</sup> Ово, исказано речима Белас (Bellace): „Државе чланице Међународне организације рада препознале су право на штрајк као нераскидиво повезано - и уједно неизбежну последицу, права на слободу удруживања“.<sup>795</sup> Признавање права на штрајк као основног права у контексту стандарда Међународне организације рада резултат је рада који су углавном обављала два надзорна тела: Комитет за слободу удруживања и Комитет експерата за примену конвенција и препорука. Оба Комитета доследно су указивала да постоји основно право на штрајк које проистиче из садржаја Конвенције број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права.<sup>796</sup> Тумачење оба Комитета засновано је на идеји да су државе чланице Међународне организације рада дужне да поштују и штите аутономију организација послодаваца и радника чија је сврха да бране и износе интересе својих чланова. На тај начин, неједнакост преговарачких моћи послодаваца и радника може се уравнотежити путем колективних акција, које су једини инструмент на располагању радницима да изврше притисак на послодавце не би ли побољшали

---

<sup>790</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 443; Више вид.: Бојан Урдаревић, „Дефинисање права на штрајк у међународном и регионалном праву“, *Правна ријеч*, бр. 1/2004, стр. 409-425.

<sup>791</sup> Филип Бојић, „Концептуализација права на штрајк“, *Право и привреда*, Vol. 58, бр. 4/2020, стр. 90.

<sup>792</sup> Члан 8, став 1, тачка д.

<sup>793</sup> Члан 6, став 4.

<sup>794</sup> Leyton García, Jorge Andrés, „The right to strike as fundamental human right: recognition and limitations in international law“, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 44, No. 3/2017, p. 784.

<sup>795</sup> Janice Bellace, „The ILO and the right to strike“, *International Labour Review*, Vol. 153, No.1/2014, p. 29.

<sup>796</sup> У том смислу Комитет за слободу удруживања и Комитет експерата за примену конвенција и препорука је истакао садржину члана 3 Конвенције број 87: „Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисања свога акционог програма. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога“, као и члан 10 Конвенције број 87: „У овој конвенцији, израз „организација“ означава сваку организацију радника и послодаваца која има за циљ унапређење и заштиту интереса радника и послодаваца“. Janice Bellace, „The ILO and the right to strike“, *op. cit.*, p. 29.

своје услове рада.<sup>797</sup> Комитет за слободу удруживања препознао је претходно као стварност још током првих дана свог рада и закључио да је право на штрајк суштински аспект принципа слободе удруживања који потиче из Филадельфиске декларације и Конвенције број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права.<sup>798</sup> Стога, могло би се закључити да су чланови Комитета за слободу удруживања веровали да је право на штрајк имплицитно гарантовано у тексту Конвенције којом се гарантује слобода удруживања. Слична концепција се може наћи у извештајима Комитета експерата који је упућивао на постојање права на штрајк под истим условима као и Комитет за слободу удруживања. Забележени су врло слични приступи које су оба тела усвојила приликом процене „положаја“ права на штрајк у оквиру стандарда Међународне организације рада.<sup>799</sup> На тај начин, иако неписано, право на штрајк заштићено је стандардима Међународне организације рада и установљен је значај заштите права на штрајк у контексту слободе удруживања и синдикалних права. Међутим, неретко, долазило је до полемике у погледу места права на штрајк и улоге надзорних механизма Међународне организације рада, посебно Комитета експерата. Представници послодаваца су снажно оспоравали постојање права на штрајк<sup>800</sup> указујући да је Комитет експерата прекорачио свој мандат стварајући оно што сматрају преовлађујућим и неограниченим правом на штрајк без потпоре за то у конвенцијама Међународне организације рада.<sup>801</sup> У литератури се, такође, могу пронаћи и мишљења према којима је Комитет експерата обављао свој задатак формулишући право на штрајк кроз далекосежну, неограничену слободу штрајка, чиме је прекршио обим овлашћења који му је дат.<sup>802</sup> Међународна организација послодаваца је непостојање гаранције права на штрајк експлицитно садржане у тексту конвенција Међународне организације рада искористила како би одбранила идеју о нелегитимности постојања права на штрајк упућујући да припремни материјали за Конвенцију број 87 о синдикалним слободама и синдикалним правима, као и Конвенцију број 98 о праву на организовање и колективно преговарање убедљиво показују да ниједном од наведене две конвенције „право на штрајк није нити је требало да буде предвиђено“.<sup>803</sup> Наведено становиште може се сматрати оправданим уколико се осврнемо на чињеницу да је једино тело овлашћено да пружи дефиницију тумачења стандарда Међународне организације рада -

---

<sup>797</sup> У Препоруци број 92 Међународне организације рада о добровољном мирењу и арбитражи штрајк се директно помиње - „ако добровољни споразум свих заинтересованих страна укључује поступак мирења, стране треба охрабрити у току овог поступка да се уздрже од штрајкова и *локоута*“. R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), члан 1, став 4, доступно на: *Recommendation R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) (ilo.org)*, 11.10.2023.

<sup>798</sup> Janice Bellace, „The ILO and the right to strike“, *op. cit.*, p. 48.

<sup>799</sup> Leyton García, Jorge Andrés, *op. cit.*, p. 785.

<sup>800</sup> Claire La Hovar, „The ILO’s Employers’ Group and the right to strike“, *Transfer European Review of Labour and Research*, Vol. 22, No.3/2016, p. 401.

<sup>801</sup> Посебно је значајна 2015. година када су владе држава чланица Међународне организације рада изразиле подршку признавању права на штрајк као једног од права која припадају језгру људских права, супротстављајући се на тај начин организацијама послодаваца које су снажно негирале заштиту права на штрајк у оквирима нормативе Међународне организације рада. Daniel Blackburn, „The right to strike is protected under international law“, *Socialist Lawyer*, No. 70/2015, p. 6.

<sup>802</sup> Alfred Wisskirchen, „The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience“, *International Labour Review*, Vol. 144, No.3/2005, p. 288.

<sup>803</sup> Antonio Peñalosa, *Comments for the General Survey 2012 on Fundamental ILO Conventions: Comments on Conventions Nos 87 and 98?*, International Organisation of Employer, Geneva, 2012, pp. 1-6; La Hovar Claire, „The ILO’s Employers’ Group and the right to strike“, *op.cit.*, pp. 401-404.



Међународни суд правде.<sup>804</sup> С обзиром на то да не постоји текстуално признавања права на штрајк, сматрано је да је Комитет експерата - техничко тело, прекорачио свој мандат, између осталог, развинувши детаљан скуп принципа у вези са обимом и границама права на штрајк.<sup>805</sup> У свом првом Општем прегледу у којем је детаљно анализирана слобода удруживања, односно њено ограничавање за поједине професије, Комитет експерата је пружио и анализе о праву на штрајк осврнувши се на ово право кроз наводе да „забрана штрајка радника који нису јавни функционери и који делују у име јавних овлашћења ... понекад може представљати значајно ограничење потенцијалних активности синдиката“.<sup>806</sup> Додатно, овај орган, утврдио је такође да су забране права на штрајк у супротности са члановима 8 и 10 Конвенције број 87 о синдикалним слободама и синдикалним правима.<sup>807</sup> Неколико деценија касније, Комитет експерата је поновио наведени закључак указујући да је „право на штрајк једно од основних средства доступних радницима и њиховим организацијама за промоцију њихових друштвених и економских интереса“.<sup>808</sup> Промовисање и одбрана интереса радника претпоставља начине деловања којима потоњи могу извршити притисак како би се испунили њихови захтеви. У традиционалном економском односу, један од начина притиска који су на располагању радницима је привремена обустава рада, којом се послодавцу проузрокују трошкови како би учинио одређене уступке.<sup>809</sup>

Ни Европска конвенција о људским правима не предвиђа изричито право на штрајк, али је јуриспруденција Европског суда за људска права поставила готово императив да се ово право изводи као саставни део права радника на удруживање и формирање синдиката и колективно преговарање према члану 11.<sup>810</sup> Наведено је потврђено у неколицини пресуда, а на овом месту издвајамо *Enerji Iapi - Iol Sen v Турске* где је суд заузео становиште да „одредбе Европске конвенције о људским правима захтевају да закон дозволи синдикатима, у било ком облику на начин који није у супротности са чланом 11, да делују у одбрани интереса својих чланова. Штрајк,

---

<sup>804</sup> Међународни суд правде је главни судски орган Уједињених нација који поступа у складу са Статутом, као саставним делом Повеље Уједињених нација и Правилником о вођењу поступка. Од 1946. године, када је заменио Стални суд међународне правде основан под покровитељством Друштва народа, Међународни суд правде делује као независно судско тело у чију надлежност спада решавање спорова између држава и давање саветодавних мишљења о правним питањима. Ивана Ракић, „Међународни суд правде“, *Страни правни живот* бр. 3/2008, стр. 77.

<sup>805</sup> Alfred Wisskirchen, „The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience“, *op. cit.*, p. 288.

<sup>806</sup> ILO, 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Report III, Part I, 1959, p. 114.

<sup>807</sup> *Ibid.*, p. 115.

<sup>808</sup> ILO, 69th Session, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 4B, 1983, p. 62.

<sup>809</sup> ILO, 81st Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III Part 4B, 1994, p. 66, para 148; Када је реч о активности Комитета за слободу удруживања, његова улога у погледу указивања на значај и потребу заштите и остваривања права на штрајк није безвредна, имајући у виду да је ово тело указало да се право на штрајк може извести не само из Конвенције број 87, већ директније и из одредби Устава Међународне организације рада које се односе на приоритет који би требало дати слободи удруживања. Jeffrey S. et al., Vogt „The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)“, *King's Law Journal*, Vol. 27, No. 1/2016, p. 117.

<sup>810</sup> Европска конвенција о људским правима, члан 11.

који омогућава синдикату да искажу своје захтеве, представља важан аспект у заштити интереса чланова синдиката“.<sup>811</sup>

Данас нема сумње да право на штрајк припада корпусу основних људских права, које у одређеним околностима може бити забрањено или ограничено обавезом испуњења појединих услова.<sup>812</sup> Општа забрана штрајка није у складу са принципима слободе удруживања, али чак и међународни радни стандарди допуштају могућност забране или ограничавања права на штрајк у оквиру јавног сектора, односно делатности од посебног јавног значаја.<sup>813</sup> Услед тога, потребно је да национална законодавства своје интерне потребе за ограничењем права на штрајк прилагоде међународним нормама<sup>814</sup>, јер сваки излазак ван оквира међународно признатих услова за ограничење штрајка може представљати његову супротност, односно онемогућавање права запослених на остваривање и заштиту својих социјално - економских права организовањем (законитог) штрајка.<sup>815</sup> У том

---

<sup>811</sup> Слично, Европски суд за људска права је резоновало и раније, у предмету *Demir and Baikara v Turkey*. У овој пресуди је једногласно закључено да је право на колективно преговарање кључан елемент права на слободу удруживања, узимајући у обзир том приликом и стандарде Међународне организације рада, пре свега Конвенцију број 98. Позивање на предмет *Demir and Baikara* као подршку ослањања на стандарде Међународне организације рада и Европску социјалну повељу о успостављању штрајка као последице права на колективно преговарање заштићеног чланом 11, снажно сугерише да је Европски суд за људска права прихватио да је право на штрајк подједнако „неопходно“ заштити под окриљем члана 11 Европске конвенције о људским правима и да кршење самог права на штрајк представља кршење ове одредбе. Осим наведених, вид. пресуде Европског суда за људска права: *Danilenkov v Russia, Trofimchuk v Ukraine, Saime Özcan v Turkey, Kaya and Seyhan v Turkey, Dilek et al v Turkey, Karacay v Turkey*. Jeffrey S., Vogt „The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)”, *op. cit.*, p. 119.

<sup>812</sup> Велика Британија и Северна Ирска критиковане су од стране међународне заједнице да њихово законодавство о синдикатима, као и пракса националних судова не уважава погледе Европског суда за људска права, као ни опште виђење Међународне организације рада у погледу органичења права на штрајк. Вид.: 111st ILC session, Individual Case (CAS) – Discussion, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4348306,102651](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4348306,102651), 26. 8. 2024.

<sup>813</sup> Бојан Урдаревић, „Перспективе права на штрајк у Републици Србији“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније* (Славко Ђорђевић ур.), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2015, стр. 373.

<sup>814</sup> Међутим, имајући у виду велики број земаља које пропуштају да детаљним законским текстом уреде право на штрајк, врло често одлука о законитости штрајка пада на органе који нису у адекватној мери поуздани за утврђивање (не)законитости штрајка. Међународни радни стандарди охрабрују социјалне партнере да успоставе поступке за решавање насталих спорова, но у случају штрајка, обично одлуку о законитости доноси надлежни суд. Понекад, као што је то случај у Сједињеним Америчким Државама, законитост штрајка прво цени специјализована независна федерална агенција - Одбор за радне односе. Међутим како су надлежности Одбора сведене на истрагу, као и брзо уклањање последица незаконитих поступака, коначна одлука лежи у надлежности суда. Тијана Угарковић, *op. cit.*, стр. 138.

<sup>815</sup> У циљу успостављања неформалне листе услова чијим испуњењем би се штрајк сматрао законитим, надзорна тела МОП-а наводе да би услови требало да буду разумни и да не смеју постављати значајна ограничења на средства акције која су на располагању синдикалним организацијама. Под тим условима обухвата се следеће: 1) претходна најавна штрајка; 2) могућност мирења и посредовања и (добровољне) поступке арбитраже у индустријским споровима, пре објаве штрајка, под условом да су ти процеси одговарајући, непристрасни и брзи и да странке у поступку могу узети учешће у свакој фази поступка; 3) поштовање одређеног кворума и споразум одређене већине; 4) одлуку о штрајку тајним гласањем; 5) мере за осигурање поштовања захтева сигурности и превенције несрећних случајева; 6) успостављање минимума процеса рада у одређеним случајевима; 7) гаранцију права слободе рада за оне који не учествују у штрајку. Edlira Xhafa, *Pravo na štrajk - na udaru?*, Friedrich Ebert Stiftung, Sarajevo, 2016, стр. 8.

циљу, услови под којима је ограничавање права на штрајк дозвољено у националним правним системима је неретко утврђено уставом као највишим правним актом.<sup>816</sup>

За разлику од штрајка, који је интензивно предмет интересовања свих социјалних партнера, други облици индустријске акције, попут бојкота, пикетинга, блокада, успоравања рада су знатно мање присутне. У случају бојкота запослени, односно синдикат, апелује на пословне partnere и клијенте послодавца, као и на потрошаче, да не купују његове производе, односно да се не користе његовим услугама док се не разреши колективни радни спор, или док се не оконча започети штрајк, како би се издејствовали одређени уступци у корист запослених. Стога, бојкот представља једну врсту ограничавања тржишта роба и услуга које производи послодавац са којим је организатор бојкота у сукобу и неретко се јавља као помоћно средство приликом штрајка.<sup>817</sup> Блокада, са друге стране, подразумева да запослени одбију да раде током радног времена уколико су у спору са послодавцем или државом, док се он не реши.<sup>818</sup> Пикетинг, као још једно средство на располагању запосленима да остваре право на колективно деловање, је облик колективне акције радника који се састоји у окупљању радника, најчешће за време штрајка, испред улаза у просторије послодавца са којим постоји радни спор. Окупљени учесници често формирају линију стражара (пикет линију), преко које покушавају обесхрабрити друге раднике, камионе за испоруку или за преузимање да прођу. Циљ је да се појачају ефекти штрајка и подстакне што већи број запослених да им се придружи. У значајном броју националних решења није законито прибећи пикетингу уколико претходно није било гласања синдиката укљученог у индустријску акцију.<sup>819</sup> Слично вреди и за секундарно пикетирање<sup>820</sup>, тј. пикетинг на радним местима код другог послодавца, једнако као и за тзв. летећи пикетинг, када се запослени придружују пикет линији иако нису запослени у организацији која се „пикетира“ нити су синдикални представници запослених.<sup>821</sup>

#### 4. Заштита права запосленог у радном односу

Појам „заштита права запосленог у радном односу“, обухвата све норме важећег права којима се регулише положај запосленог, као субјекта радног односа, укључујући утврђивање права, као и њихово остваривање и заштиту, па све до обезбеђивања извршавања правоснажних судских пресуда донетих у радном спору. Права запосленог, утврђена су у складу са уставом, домаћим прописима и међународним документима и представљају нераздвојни део демократских друштвених односа у којима се човек ослобађа сваке експлоатације и самовоље и својим радом ствара услове за свестрани развој и заштиту своје личности и достојанства. Како је већ истакнуто у претходним одељцима, све већи број међународних аката, али и закона проширује свој домен заштите и на лица које се не сматрају запосленима, у смислу постојања радног односа, али исто

<sup>816</sup> Daiva Petrylaitė, „The Right to Strike in EU Member States: A Comparative Overview with Particular Reference to Lithuania“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 26, No. 4/2010, p. 423.

<sup>817</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 465.

<sup>818</sup> Wiebke Warneck, *Strike Rules in the 27 and beyond. A comparative Overview*, ETUI, Brussels, 2007, p. 13.

<sup>819</sup> Вид. *Ibid.*

<sup>820</sup> Nicola Countouris, Ruth Dukes, „Pre-Strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?“, *Industrial Law Journal*, Vol. 45, 3/2016, pp. 340-341.

<sup>821</sup> Hafiz Hiba, „Picketing in the New Economy“, *Cardozo Law Review*, No. 38, 2018, p. 5.

као и запослени обављају рад за другог. Главну одлику савремених правних система представља тежња да се права запосленог, не само посебно утврђују, већ и остварују и заштите у посебном поступку. Ово из разлога што се ради о неотуђивим правима која се неретко штите пред посебним органима и чије се повреде решавају по хитном поступку и где постоји склоност правног поретка да запосленом, под одређеним условима, пружи јачу правну заштиту него послодавцу.<sup>822</sup> Заштита права запосленог данас се обезбеђује пред различитим субјектима - код послодавца, пред судом, инспекцијом рада и посредством вансудских метода решавања спорова

#### 4.1. Заштита права запосленог у поступку код послодавца

##### 4.1.1. Међународни стандарди од значаја за заштиту права запосленог у поступку код послодавца

###### 4.1.1.1. Препорука Међународне организације рада бр. 130 о разматрању жалби

Препорука Међународне организације рада број 130 о разматрању жалби,<sup>823</sup> пружа смернице за успостављање делотворних система за разматрање и решавање жалби радника код послодавца. Циљ Препоруке је да се обезбеди праведан и транспарентан поступак за решавање спорова између радника и послодавца, чиме се јача заштита радних права и унапређује радна околина. Поред тога, њена сврха јесте и да се умањи оптерећење судова радним споровима, али и да се раднику који потенцијално нема довољно знања, подршке, финансијских средстава или воље да се упусти у дуге и скупе процесе судског решавања радних спорова, пружи неформалан, једноставан и бесплатан поступак који му може донети брзо решење спорне ситуације.<sup>824</sup>

У складу с одредбама Препоруке прописано је да право на жалбу подразумева право радника да појединачно или заједно са другим радницима поднесе жалбу без икакве штете која би из тога произашла за њега или остале раднике са којима је поднео жалбу, као и право да се та жалба разматра у складу са одговарајућим поступком.<sup>825</sup> Да би лице могло да ужива право на овакав вид заштите код послодавца неопходно је да постоји основ за подношење жалбе, у које се убраја: свака мера или ситуација која се тиче односа између радника и послодавца; свака мера или ситуација која делује или може деловати на услове рада једног или више радника и када радници сматрају да је та мера у супротности са законом, општим актом, уговором о раду или обичајима који владају у делатности којом се бави послодавац.<sup>826</sup> Посебно је важно истаћи да се поступак за разматрање жалби може утврдити колективним уговором и да мора да буде такав да пружи заинтересованим странама сваку гаранцију објективности<sup>827</sup>. Другим речима, жалбе би, колико год је то могуће,

<sup>822</sup> Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo*, knjiga I, *op. cit.*, стр. 98-105.

<sup>823</sup> R130 - Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R130](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130), 20.8.2024.

<sup>824</sup> Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, *Решавање радних спорова*, *op. cit.*, стр. 39.

<sup>825</sup> Препорука Међународне организације рада број 130 о разматрању жалби, члан 2.

<sup>826</sup> Препорука Међународне организације рада број 130 о разматрању жалби, члан 3.

<sup>827</sup> Ово се може учинити тако што ће се у облигациони део колективног уговора унети одредба којом би се уговорне стране обавезале да ће за време трајања важења колективног уговора да примењују поступак решавања жалби код послодавца и истовремено се уздржавају од сваке акције којом би се ометало решавање поступака по жалби. Више у:

требало да се решавају унутар самог предузећа, у складу са ефикасним и објективним процедурама.

Треба нагласити да, уколико су жалбени механизми утврђени у самом колективном уговору, Препорука охрабрује стране колективног уговора да се уздрже „од било које акције која би могла ометати ефикасно функционисање тих жалбених механизма.<sup>828</sup>“ Ово одражава обавезу социјалног мира предвиђену законом или судском праксом у многим земљама — која може бити релативна (уколико обухвата забрану индустријске акције у вези са тачно одређеним питањима обухваћеним колективним уговором) или апсолутна (уколико забрањује било какву индустријску акцију све док је колективни уговор на снази).<sup>829</sup>

Улога синдиката је видљива, јер се овим документом предвиђа да подносиоца жалбе у поступку може да заступа представник синдиката. све време док се поступак по жалби не реши. У том смислу, синдикални представник има иста права као и подносилац жалбе и ужива исти степен заштите, те тако заступање радника у поступку за њега не може производити никакву штету.<sup>830</sup> Такође, Препоруком се прописује да би у случају да напори да се реши жалба унутар предузећа не успеју, требало би да постоји могућност коначног решавања спора путем поступака предвиђених колективним уговором, односно добровољном арбитражом; помирењем; обраћањем радном суду или другом правосудном органу; или у било ком другом поступку који је у складу са решењима предвиђеним националним законима.<sup>831</sup>

Кључна предност ове препоруке јесте што се њоме наглашава важност независности и објективности тела или особа које су одговорне за разматрање жалби, како би се обезбедило да одлуке буду праведне и непристрасне. Запослени могу имати више поверења да ће се проблем са којим се суочавају лакше решити уколико је лице које је задужено за вођење њиховог случаја адекватно обучено и квалификовано за решавање радних спорова. Очекивани резултат јесте да се након разматрања жалби, радницима обезбеди „правда“ кроз доношење одлука које могу укључивати различите корективне мере. Можемо сматрати да Препорука доприноси изградњи поверења у радне односе и осигурава да радници имају одговарајуће механизме за решавање спорова, што је од суштинског значаја за очување повољне климе на радном месту.

---

Горан Обрадовић, Слободанка Ковачевић-Перић, *Дисциплинска одговорност запослених*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2016, стр. 158.

<sup>828</sup> Jean-Michael Servais, „ILO Law and The Right to Strike“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, Vol. 15, No. 147/2009-2010, p.162.

<sup>829</sup> Комитет за слободу удруживања стао је на становиште да штрајкови могу да буду забрањени за све време трајања колективног уговора, али под условим да су таква ограничења компензована постојањем непристрасних и ефикасних механизма кроз које ће бити разматране појединачне или колективне притужбе у вези са тумачењем или применом колективног уговора. ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*, International Labour Office, 5th (revised), Geneva, 2006, para. 533.

<sup>830</sup> Препорука Међународне организације рада број 130 о разматрању жалби, члан 13.

<sup>831</sup> Препорука Међународне организације рада број 130 о разматрању жалби, члан 17.

#### 4.1.1.2. Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима

Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима усвојена је 1977. године, као водећи међународни инструмент који се односи на унапређење друштвено одговорног пословања мултинационалних компанија, а последњи пут је ревидирана 2017. године.<sup>832</sup> Декларација је проистекла из препознавања потенцијалних опасности по политички, привредни и социјални развој држава, услед деловања мултинационалних компанија. Њена основна вредност је у томе што се, по први пут међународни стандарди не примењују само на државе, посредством института ратификације конвенција, већ и директно на предузећа. Из тог разлога, Декларација представља својеврсни међународни консензус између влада, послодаваца и синдиката о стандардима који би требало да се примене у пословању националних и мултинационалних предузећа.

Декларација садржи скуп општих политика које су усмерене на постизање одрживог развоја и поштовање људских права на радном месту. Ове политике позивају мултинационална предузећа, владе, организације послодаваца и радника да: поштују законе и прописе држава у којима послују, као и да поштују међународне радне стандарде који се тичу људских и радних права. Посебно је важно истаћи да се у делу Декларације који се односи на индустријске односе, препоручује предузећима да се радницима у мултинационалним предузећима призна право на синдикално организовање и колективно преговарање, као и да се одредбама колективног уговора уреди решавање спорова. Декларација, даље, позива мултинационална предузећа да „сваком раднику који, делујући појединачно или заједно с другим радницима, сматра да има основа за жалбу, омогуће право да такву жалбу поднесе, без да претрпи било какву штету због тога, као и да се таква жалба размотри у складу са одговарајућим поступком.“<sup>833</sup> Државе чланице Међународне организације рада би требало да предузму одговарајуће кораке како би, путем правосудних, законодавних или других средстава, као што су ванправни механизми, обезбедиле да када се кршења радних права догоде, сваки погођени радник или група радника имају приступ делотворном правном леку.

Ипак, упркос ревизијама, у литератури постоје ставови према којима Декларација о мултинационалним предузећима није потпуно ефикасна у заштити радничких права, већ само представља каталог „лепих жеља“ које би предузећа требало да поштују, али без икаквог наметања обавезности, чак и када се ради о питањима која спадају у домене постојећих међународних радних стандарда.<sup>834</sup> Наиме, језик Декларације је такав да се често користе термини попут „требало би“, „подстичу се“, „позивају се“, те чак и онда када се предметна материја односи на међународне радне стандарде који су обавезујући за државе које их ратификују, или су чланице Међународне организације рада. На тај начин се шаље погрешна порука да државе имају *обавезу* да примењују међународне радне стандарде, док се мултинационална предузећа *подстичу* да их примењују.<sup>835</sup>

<sup>832</sup> International Labour Organization, *The ILO MNE Declaration, What's in it for Workers*, International Labour Office, Geneva, 2017, p. 38.

<sup>833</sup> Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима, члан 66.

<sup>834</sup> Jernej Letnar Černič, „The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprise and Social Policy revisited: Is there a need for its reform?“, in: *European Yearbook of International Economic Law* (Marc Bungenberg *et al.*, eds.), Springer, 2020, p. 193.

<sup>835</sup> Andrew Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006, p. 215.

#### 4.1.1.3. Руководећа начела Уједињених нација о пословању и људским правима

Руководећа начела о пословању и људским правима представљају кључни оквир за интеграцију људских права у пословне процесе. Ова начела усвојена су 2011. године и пружају смернице за државе, предузећа и друге субјекте како да обезбеде поштовање људских права у пословању. Структурно, Руководећа начела УН о пословању и људским правима састоје се од 31 начела која су распоређена у три стуба, а све у складу са оквиром „заштити, поштуј, отклони“.<sup>836</sup> Начела предвиђена у оквиру трећег стуба који се односи на ефикасно коришћење правних лекова садрже одредбу према којој би „државе требало да размотре могућност олакшавања приступа делотворним недржавним жалбеним механизмима за разматрање повреда људских права од стране предузећа.“<sup>837</sup> У ове механизме убрајају се и они које спроводе предузећа, односно који се успостављају на нивоу предузећа и којима имају приступ сви радници, а неретко и трећа лица. Дакле, ради се о жалбеним механизмима на оперативном нивоу код послодавца, односно, о својеврсном облику интерне заштите права радника. Осим што се радницима омогућава приступ делотворном правном леку који може да игра важну улогу у заштити њихових права, постоје и одређене погодности за послодавца, који се огледају, пре свега, у могућности анализирања и уочавања системских проблема са којима се предузеће суочава, али исто тако и у раној превенцији потенцијалне ескалације сукоба. На овај начин спречава се вођење дуготрајних и скувих судских спорова и повреда људских права. Од изузетне је важности нагласити да жалбени механизми на оперативном нивоу треба да настану као производ сарадње и дијалога између свих заинтересованих група, те је пожељно да буду предмет социјалног дијалога, а да свој нормативни израз нађу у тексту колективног уговора.

#### 4.1.2. Заштита права запосленог код послодавца у домаћем праву

У општем режиму радних односа у Републици Србији, није предвиђена интерна заштита повређених права, односно заштита пред органима послодавца. Двостепено одлучивање по приговору прописано је само на нивоу посебних закона (*lex specialis*) - за заштиту права запослених у државним органима и у једном делу јавним службама. Укидање двостепеног жалбеног поступка у предузећу, још од 2001. године и усвајања тадашњег Закона о раду, чини ове

---

<sup>836</sup> Први део Руководећих начела (заштити) односи се на обавезе држава у погледу заштите људских права. Државе треба „јасно да изразе очекивања да сви привредни субјекти са седиштем на њиховој територији и који се налазе под њиховом јурисдикцијом поштују људска права у оквиру свог пословања. Други део (поштуј) односи се на одговорност предузећа у погледу поштовања људских права, што значи да су сва предузећа одговорно за кршење људских права, без обзира на њихову величину, сектор које припадају или власничку структуру. Предузећа имају обавезу да отклоне све негативне последице које њихове активности производе по људска права, настала њиховим пословањем, али и да предупреду да се оне догоде. Трећи део (отклони) односи на приступ правним лековима, односно обавезу предузећа да успоставе посебне интерне поступке за отклањање настале штете услед њиховог повреде или кршења људских права. Више вид.: Борис Топић, „Руководећа начела Уједињених нација о бизнису и људским правима: значајан покушај рјешавања питања корпоративних кршења људских права“, *Правни записи*, Vol. 11, бр. 1/2020, стр. 260.

<sup>837</sup> Београдски центар за људска права, *Руководећа начела о бизнису и људским правима: спровођење „заштити, поштуј и отклони“ оквира Уједињених нација*, Београд, 2011, стр. 33.

одредбе и даље једним од спорнијих у домаћем радном законодавству.<sup>838</sup> Са друге стране, на примеру хрватског решења видимо да је и даље предвиђено право запосленог на приговор и то неретко као процесна претпоставка вођења судског поступка.<sup>839</sup>

У домаћем решењу, са друге стране, уместо двостепености поступка одлучивања о заштити права запосленог, прописано је да „о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује надлежни орган код послодавца који има својство правног лица, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти, при чему се овлашћење даје у писаном облику, а код послодавца који нема својство правног лица – предузетник или лице које он овласти.“<sup>840</sup> Стога, једина врста заштите индивидуалних права код послодавца јесте споразумна заштита, која се остварује у поступку уређеним општим актом и уговором о раду, па се самим тим ради о факултативном облику заштите права из радног односа.<sup>841</sup> Вреди истаћи да своја права може заштити и лице које је учесник конкурса које је расписао послодавац. Наиме, учесник конкурса који сматра да испуњава услове конкурса који је послодавац расписао, има могућност да оспорава исправност послодавчеве одлуке у погледу оцене да не испуњава услове за заснивање радног односа. Ово подразумева да уколико је „донета одлука о избору другог кандидата, учесник огласа или конкурса за ког послодавац сматра да не испуњава услове за заснивање радног односа, треба да има могућност да оспорава одлуку о избору уколико сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за заснивање радног односа“.<sup>842</sup>

---

<sup>838</sup> Пре доношења Закона о раду из 2001. године, Закон о основама радних односа, („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96) из 1996. године је у члану 56. препознавао директора као првостепеног дисциплинског органа у сваком друштвеном, јавном, мешовитом, или приватном предузећу и у сваком другом правном лицу. Другостепени дисциплински орган могао је бити управни одбор, или директор уколико је послодавац имао до десет запослених и одлучивао је по приговору само у случају када је првостепени дисциплински орган изрекао меру престанка радног односа. На одлуку којом је изречена новчана казна није се могао поднети приговор. У том смислу, право на приговор представљао је једну писану процесну радњу запосленог, који је незадовољан првостепеним актом којим је одлучено о његовом праву, обавези и одговорности и којом запослени износи тврдње којима побија основаност првостепеног решења. Више у: Боривоје Шундерић, „Право на приговор“, *Радно и социјално право*, бр. 1-3/1997, стр. 19.

<sup>839</sup> На пример, хрватски законодавац прописује да „радник који сматра да му је послодавац повредио неко право из радног односа може у року од 15 дана од доставе одлуке којом је повређено његово право, односно од сазнања за повреду права, захтевати од послодавца остварење тог права.“ Уколико послодавац у предвиђеном року не удовољи том захтеву, радник може у року од 15 дана да захтева заштиту повређеног права пред судом. Изузетно, уколико се ради о накнади штете, или неког другог новчаног потраживања из радног односа, радник се може директно обратити суду, без покретања интерног поступка код послодавца. Дакле, у Републици Хрватској остваривање заштите права запосленог код послодавца, у највећем броју случајева, представља процесну претпоставку за вођење судског поступка. *Zakon o radu Hrvatske*, „Narodne novine“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, члан 133, став 1.

<sup>840</sup> Закон о раду, члан 192.

<sup>841</sup> Закон о раду, члан 194.

<sup>842</sup> Више вид.: Љубинка Ковачевић, „Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 89/2020, стр. 266 и даље.



## 4.2. Заштита права запосленог мирним начином решавања спорова

### 4.2.1. Уводна разматрања

Мирни методи решавања радних спорова су сви они који су усмерени на постизање споразума између странака у спору, било на основу непосредних преговора, или уз помоћ трећег лица – најчешће миритеља, посредника или арбитра. Популарност мирних метода решавања радних спорова у највећој мери је последица незадовољства страна парничним поступком, пре свега висином парничних трошкова, формализмом и недовољном флексибилности судског поступка. Стога, у многим државама долази до све чешће примене мирних (алтернативних) метода решавања радних спорова. Мирни методи решавања радних спорова полазе од тога да се спор може решити заједничким напором страна у спору, трагањем за обострано прихватљивим решењем, чиме се имплицира да стране у спору активно учествују у његовом решавању јер имају заједничку потребу или интерес да га реше. У ситуацији када постоје изразито супротстављени интереси, стране у спору ће најчешће решавање спора поверити трећој страни. Према форми, мирне методе решавања радних спорова можемо поделити на адјукативне (који укључују трећу страну која инокосно или колегијално одлучује о предмету спора - најчешће арбитар) и консензуалне (који се заснивају на томе да стране у спору саме дођу до његовог решења уз помоћ треће стране – најчешће посредник или миритељ). Управо су се на терену поделе искристалисале неке од најзначајнијих мирних метода решавања радних спорова - мирење, посредовање и арбитража.

### 4.2.2. Мирење

Мирење је метод решавања колективног радног спора који се састоји у пружању помоћи странама у спору од стране миритеља, а с циљем његовог решавања на начин који је прихватљив за обе стране. Реч је о најблажем степену интервенције у процес решавања колективног радног спора, јер се улога миритеља своди искључиво на помоћ странама у спору да дођу до обострано прихватљивог решења, али без било каквог одлучивања од стране миритеља. Стога, успех мирења зависи, пре свега, од спремности страна у спору на сарадњу и компромис, као и од њихове стварне потребе да дођу до решења спора јер је то у њиховом интересу. Дакле, идеја мирења јесте да су стране у спору „власници спора“, као и његовог исхода, а да је миритељ лице које само управља њиховом дискусијом како би омогућило рационално разматрање питања која су довела до спора.<sup>843</sup> У литератури се често истиче да је, и поред тога што не поседује никакву формалну моћ одлучивања, миритељ најважнија личност у поступку мирења, јер управо он подстиче културу дијалога и међусобног поверења међу странама у спору.<sup>844</sup> Другим речима, сврха мирења јесте да дводимензионалну битку претвори у тродимензионални дијалог, који ће довести до изналажења најбољег решења спора.<sup>845</sup>

<sup>843</sup> Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2015, стр. 14.

<sup>844</sup> Gerald. E. Phillips, *Labour Relations and Collective Bargaining Cycle*, Butterworths, Toronto, 1981, p. 179.

<sup>845</sup> Edward De Bono, *Conflicts – A Better Way to Resolve Them*, Penguin Books, London, 1986, p. 4.

Мирење може бити факултативно или обавезно. Факултативно мирeње подразумева сагласност обе стране да учествују или не учествују у поступку мирeња који би требало да им помогне да реше спор. Обавезно мирeње, са друге стране, је најчешће предвиђено законом или споразумом страна у спору и јавља се најчешће пре евентуалног обраћања арбитражи и *a fortiori* пре прибегавања методима колективног деловања<sup>846</sup>. Тако, на пример, домаћи законодавац прописује да у „делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк, стране у спору су дужне да приступе мирном решавању колективног спора“.<sup>847</sup> У позитивном праву, институт мирeња је дефинисан као „поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ даје препоруку о начину решавања спора.“<sup>848</sup> Поступак мирeња у надлежности је посебног органа - Агенције за мирно решавање радних спорова, те се може говорити о тзв. „институционалном мирeњу.“<sup>848</sup> Ипак, увек треба имати у виду да „сврха мирeња није да се утврди ко је од страна у праву, а ко није, већ да се пронађе прихватљиво решење од заједничког интереса за обе стране.“<sup>849</sup> Недостатак мирeња као института огледа се у чињеници да се мирeњем могу решавати искључиво колективни радни спорови.<sup>850</sup> Поступак мирeња у колективном радном спору води се пред Одбором за мирeње<sup>851</sup> који, чине по један представник страна у спору и миритељ.<sup>852</sup> Посебно треба истаћи да по окончању поступка мирeња, Одбор доноси препоруку, на основу које или независно од исте, стране у спору могу да закључе споразум о решењу спора, који, уколико је предмет спора колективни уговор, постаје основ за закључивање, измене или допуне колективног уговора. У супротном, споразум има снагу извршне исправе. Управо се препорука и споразум, као акти којима се поступак мирeња окончава, сматрају и најслабијом тачком овог поступка јер врло често страна која није задовољна исходом мирeња неће узети препоруку у разматрање, нити извршити споразум, те би свакако било корисно у неким следећим изменама Закона о мирном решавању радних спорова увести одређени вид

---

<sup>846</sup> Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 946.

<sup>847</sup> Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018, члан 18.

<sup>848</sup> Закон о мирном решавању радних спорова, чл. 7-8. Овакво решење српског законодавца није необично, будући да се и у другим државама (Бугарска, Велика Британија, Јапан, САД, Црна Гора, Шведска итд) праву решавање колективних радних спорова ставља у надлежност посебним телима, уз разлике у погледу начина на који се такве институције организују или на који се финансирају. Више у: Ивица Лазовић, «Институције за мирно решавање радних спорова у прописима и пракси (примери САД, Бугарске, Црне Горе, Републике Српске и Србије)», *Радно и социјално право*, бр. 2/2023, стр. 256.

<sup>849</sup> Srđan Štimac, „Mirenje – alternativni način rješavanja sporova“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, бр. 1/2006, стр. 612.

<sup>850</sup> Колективни радни спор, у смислу Закона о мирном решавању радних спорова, јесте спор поводом: 1) закључивања, измена и/или допуна колективног уговора; 2) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба; 3) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката; 4) остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца; 5) штрајка; 6) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом; 7) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом. Закон о мирном решавању радних спорова, члан 2, став 1. Закон о мирном решавању радних спорова, члан 4, став 1.

<sup>851</sup> Више о одбору за мирeње вид.: Бојан Урдаревић, „Пружање услуге мирeња у решавању колективних радних спорова“, у: *Савремени правни промет и услуге* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2018, стр. 789-790.

<sup>852</sup> Живко Кулић, *Анализа стања у области колективног преговарања*, Радна група за анализу прописа о социјалном партнерству и колективном преговарању, Београд, 2014, стр. 5.

друштвене осуде, или санкције за страну која ове акте не поштује.

#### 4.2.3. Посредовање

Посредовање подразумева поступак у којем стране радног односа настоје да реше спор путем преговарања, уз учешће трећег лица које им пружа помоћ у постизању споразума. Посредовање није адверзијалан поступак, те тако, стране у спору заједно раде на изналажењу прихватљивог решења које одговара интересима сваке од њих.<sup>853</sup> За разлику од судског поступка, посредовање је мање формално и усмерено је ка томе да се након окончања овог поступка настави комуникација и сарадња између страна у спору и тако смање тензије које постоје између њих.<sup>854</sup>

Поступак посредовања спроводи посредник, који усмерава и надгледа сам процес, покушава да успостави поверење међу странкама и помаже им да дођу до могућег договора без наметања решења спора. На крају поступка, улога посредника је у томе да помогне странама у спору да формулишу и коначно уобличе међусобно договорено решење свог спора. С обзиром на природу радних спорова и поред тога што домаћи Закон о посредовању у решавању спорова<sup>855</sup> предвиђа примену закона у радним споровима, треба истаћи да нису сви радни спорови медијабилни, односно подложни посредовању као начину решавања спорова. Ово из разлога неравноправности и потпуно опречним интересима субјеката радног односа да је немогуће наћи „средње решење“ којим би обе стране у спору биле задовољне. Ово нарочито вреди за спорове који се односе на отказ уговора о раду, накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор, исплату зараде и томе слично. Ипак, у споровима поводом дискриминације и злостављања на раду, посредовање може бити прикладан, а неретко и врло моћан метод за решавање радних спорова и допринети успостављању бољих међуљудских односа.<sup>856</sup> У том смислу и независна тела надлежна за надзор над применом антидискриминационог законодавства, попут Повереника за заштиту равноправности често примењују поступак посредовања у поступку за заштиту од дискриминације пред овим телом. Имајући у виду да повереник, у току поступка до доношења мишљења, може предложити спровођење поступка преговарања ради постизања споразума, у складу са законом којим се уређује поступак посредовања у решавању спорова, евидентно је да се ради се о дискреционој процени Повереника да ли је случај подобан са посредовање, па се тако ради о тзв. „факултативном посредовању.“<sup>857</sup> Са друге стране, Закон о спречавању злостављања на раду, предвиђа тзв. „обавезно посредовање“ јер прописује да ако се за злостављање на раду не терети одговорно лице у правном лицу односно послодавац са својством физичког лица „послодавац дужан да по пријему образложеног захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања, у року од три дана, предложи странама у спору посредовање као начин разрешења

<sup>853</sup> Љубинка Ковачевић, Урош Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запосленог на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2018, стр. 453.

<sup>854</sup> На пример, парнични поступак покреће се тужбом која мора бити уредна, благовремена и дозвољена, у супротном може доћи до одбацивања тужбе. Поред тога, неопходно је платити таксу за тужбу, док се одређење надлежности суда заснива на његовој стварној и месној надлежности. С друге стране, поступак посредовања није формалан у том смислу, растерећен је плаћања таксе и коначно, место где се посредовање одржава није законом одређено, чиме су избегнуте последице утврђивања стварне и месне надлежности.

<sup>855</sup> Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2014.

<sup>856</sup> Alan Uzelac, „Mirenje kao alternativa suđenju“, у: *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima* (Alan Uzelac, Viktor Gotovac, et al. ур.), Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004, стр. 24.

<sup>857</sup> Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 22/09 и 52/2021, члан 38.

спорног односа.<sup>858</sup> Обавезност посредовања у смислу ове законске одредбе огледа се у томе што је каснија судска заштита условљена исходом поступка заштите од злостављања код послодавца.

#### 4.2.4. Арбитража

Развој арбитраже као методе решавања спорова, условиле су промене политичких и друштвених прилика након Другог светског рата, када су и почели све више да се промовишу недржавни субјекти као доносиоци правних одлука.<sup>859</sup>

Арбитража, данас широко распрострањен метод решавања радних спорова, најпре је промовисана на међународном нивоу, као добровољни и вансудски метод решавања спорова у вези са тумачењем и применом колективних уговора о раду, а неретко и за решавање интересних колективних радних спорова који имају за циљ утврђивање елемената колективног уговора када се приступа арбитражи уместо прибегавања штрајку или локауту.<sup>860</sup> Међународна организација рада донела је Препоруку број 92 о добровољном мирењу и арбитражи,<sup>861</sup> којом се за решавање индустријских спорова предлаже прибегавање мирењу и арбитражи уместо штрајку и локауту. Слично решење налази се и у Конвенцији број 154 о колективном преговарању<sup>862</sup>, односно Конвенцији број 151 о радном односу у јавним службама.<sup>863</sup> Данас је општеприхваћено становиште да се арбитража, као метод решавања радних спорова заснива на начелу аутономије странака између којих постоји конфликт. Добровољност која проистиче из начела аутономије странака, представља њено основно обележје, а обавезност се може предвидети законом или аутономним актом, али никако на начин којим се искључује судско решавање спорова.<sup>864</sup> Стога се

---

<sup>858</sup> Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/10, члан 15 у вези са чланом 13. став 1.

<sup>859</sup> Stavros Brekoulakis, „International Arbitration Scholarship and the Concept of Arbitration Law“, *Fordham International Law Journal*, Vol. 36, No. 4/2013, p. 756.

<sup>860</sup> Сања Стојковић Златановић, „Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019, стр. 512.

<sup>861</sup> Препоруком је дефинисано да би добровољна средства за мирење требало да буду доступна и прилагођена националним условима ради спречавања и решавања индустријских спорова између послодавца и радника. Поступак би требало да буде бесплатан и брз, а рокови кратки у напред утврђени законом. Чланом 6. Препоруке, прописано је да „током трајања арбитражног поступка, са којим су се сагласиле све стране, исте треба да се уздрже од штрајка док арбитража траје, као и да прихвате одлука арбитра.“ Вид. текст Препоруке доступан на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092), 9.8. 2024.

<sup>862</sup> У члану 6, Конвенција прописује да одредбе ове конвенције „не искључују деловање система индустријских односа у којима се колективно преговарање спроводи у оквиру мирног или арбитражног поступка и у коме стране у поступку добровољно учествују“. Доступно на:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299), 9.8.2024.

<sup>863</sup> У члану 8, Конвенција прописује да решавање спорова који настају у вези са условима рада и запошљавања треба да се одвија у складу са националним законодавством, путем преговора између странака спру, или путем независних и непристрасних механизма, као што су мирење, посредовање и арбитража, а који су успостављени тако да осигуравају поверење свих укључених страна. Доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C151](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151), 9.8.2024.

<sup>864</sup> На пример, у интересним колективним радним споровима арбитар „својом одлуком ствара право, док код правних спорова арбитар својом одлуком омогућује примену права“. (Боривоје Шундерић, „О радном спору“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 1-3/1991, стр. 359). Са друге стране, „судско решавање колективних радних спорова је примереније код оних спорова који се тичу примене колективног уговора, него оних који се тичу његовог закључивања, измене или допуне јер суд не ствара већ тумачи право“. Предраг Јовановић, „Радноправни стандарди у

арбитража за радне спорове може посматрати двојачко: као метод решавања радног спора и као институционални облик решавања спорова.<sup>865</sup> Ипак, у упоредном праву, поступа се са опрезом пре него што се утврди надлежност арбитраже за решавање радних спорова, па је неретко арбитражна надлежност у овим споровима ограничена или чак забрањивана, нарочито у државама које познају специјализовано радно судство.<sup>866</sup> У Републици Србији, успостављен је специфични, дуални режим арбитражног решавања индивидуалних радних спорова, јер је *ad hoc* арбитража регулисана Законом о раду, док је институционална арбитража регулисана Законом о мирном решавању радних спорова.

Сагласно Закону о мирном решавању радних спорова заштита права из радног односа може се остварити пред арбитражом за радне спорове и уз помоћ Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Арбитражу, као метод решавања радног спора можемо дефинисати као поступак у којем независно лице (арбитар) пресуђује у индивидуалном радном спору тако што доноси арбитражну одлуку. У том смислу, арбитража може бити добровољна, када стране добровољно пристају да свој спор препусте арбитражи и прихвате обавезујући карактер арбитражне одлуке и обавезна, када је иницирана на основу закона, одлуке управног органа или без сагласности обе стране, при чему је коначна одлука обавезујућа за стране у спору.<sup>867</sup> У складу са Законом о мирном решавању радних спорова, индивидуални радни спор може да се решава пред арбитром ако је настао поводом: (1) отказа уговора о раду; (2) радног времена; (3) остваривања права на годишњи одмор; (4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; (5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом; (6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом; (7) дискриминације и злостављања на раду.<sup>868</sup> Сви остали радни спорови не могу да се решавају пред овом арбитражом, већ искључиво према одредбама Закона о раду.<sup>869</sup>

Кључна предност овог начина решавања радних спорова обухвата *једноставност* и могућност *бржег окончања спора* у односу поступак пред судом, који се, с обзиром на вишестепеност, може одужити. Такође, поступак арбитраже је економичнији у односу на судски поступак, јер се избегавају високи судски трошкови који су неминовни. Извесност као добра страна арбитраже

---

вези колективног преговарања“, *op. cit.*, стр. 106. Вид. више: Предраг Јовановић, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 23-24.

<sup>865</sup> Мирослав Миљковић, „Арбитража за индивидуалне радне спорове – за и против“, *Право и привреда*, бр. 11-12/2000, стр. 19.

<sup>866</sup> Марија Драгићевић, „Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредноправни приказ“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019, стр. 540.

<sup>867</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, „Радна арбитража“, *Радно и социјално право*, бр. 4–6/2002, стр. 55.

<sup>868</sup> Законом о мирном решавању радних спорова, члан 3.

<sup>869</sup> У домаћем правном систему се неретко постављало питање постојања и допуштености судске заштите поводом арбитражне одлуке донете у спору пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Приликом давања одговора на ово питање, пракса домаћих судова била је неуједначена. У почетку, судови су ускраћивали право незадовољној странци у поступку да тражи судску заштиту поводом арбитражне одлуке, иако је Законом о арбитражи из 2006. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 46/2006) уведена могућност да се суду поднесе тужба за поништај против домаће арбитражне одлуке. Ипак, Врховни касациони суд је, решавајући у конкретной правној ствари, оценио да је погрешан став нижестепених судова који искључују судску контролу арбитражне одлуке која је донета пред арбитром Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Вид. Решење Врховног касационог суда Рж 146/2014, Рев2 653/2014, од 10. септембра 2015. године; Љубинка Ковачевић, Урош Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запосленог на основу породичних дужности“, *op. cit.*, стр. 453.

подразумева да је страна спора сигурна да ће се поступак окончати у тачно унапред утврђеном временском оквиру, као и да ће одлука бити коначна јер арбитражни поступак не познаје вишестепеност. Ово додатно вреди и услед чињенице да приликом доношења одлуке лица да ли да покрене судски поступак или не, једна од значајних бојазни јесте неизвесност „у случају губитка спора, а добитка на терет само судских трошкова“.<sup>870</sup> Додатно, предност арбитраже огледа се и у поверљивости, јер се овај поступак не одвија јавно. Међутим, иако је неминовно да су погодности арбитраже вишебројне, кључна мана овог метода решавања радних спорова односи се на чињеницу да арбитар у поступку доноси одлуку која није обавезујућа, односно, изостаје средство принуде којим би се страна која је изгубила спор приморала да одлуку изврши. Решење арбитра дакле, не може бити принудно извршено, што подразумева да уколико странка добровољно не изврши одлуку којом није задовољна, она остаје „мртво слово на папиру“. Имајући у виду да не постоји право жалбе (предност арбитраже је управо коначност поступка), у случају да се одлука не изврши добровољно, странци у спору остаје да се обрати суду.<sup>871</sup>

#### 4.3. Судска заштита права запосленог

Заштита индивидуалних права пред судом може се остваривати пред судовима различите врсте у зависности од режима радног односа, статусног положаја послодавца, угрожености уставних права и слобода, као и европских принципа и вредности.<sup>872</sup>

Република Србија у својој организацији судова не предвиђа судове за одлучивање у радним споровима, попут решења која постоје у упоредном праву, те се поступак судске заштите за решавање радних спорова се покреће тужбом и води се по правилима парничног поступка. Дакле, запосленом који сматра да су му повређена права или интереси неком одлуком послодавца, или су му нека права угрожена радњом послодавца, има на располагању уставом загарантовано право на правну заштиту. Тужбу подноси запослени чије је право повређено или угрожено, чиме постаје субјект процесног права. Начело диспозитивности је приоритетно начело поступка у оквиру радних спорова, те се оно у овом случају везује, с једне стране на слободу подношења тужбе, а са друге стране за одређивање њеног садржаја. Такође, требало би имати у виду да, с обзиром на то да у домаћем праву није уређен интерни поступак заштите права запосленог код послодавца, свако решење послодавца којим је повређено право запосленог коначно је у првом степену, те запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, може да покрене спор пред надлежним судом. Како се радни спор води се према правилима парничног поступка, то је терет доказивања на тужиоцу, у овом случају запосленом, који сматра да му је неко право из радног односа повређено. Изузетак је предвиђен у погледу престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, или услед стављања у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.<sup>873</sup> У том случају терет доказивања да отказ уговора о раду или

<sup>870</sup> Сања Станојевић, „Предности арбитражног у односу на судско решавање радног спора“, *Право и привреда*, бр. 1/2021, стр. 22.

<sup>871</sup> *Ibid.*, стр. 28.

<sup>872</sup> Зоран Ивошевић, „Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада“, *Правни записи*, Вол. Ц, бр. 2/ 2011, стр. 450.

<sup>873</sup> Закон о раду, члан 188. став 1 и 2.

стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или синдикалних активности, је на послодавцу.<sup>874</sup> Прецизности ради, наведена норма синдикалном представнику не омогућава да ужива апсолутну заштиту од отказа уговора о раду за време обављања функције и по њеном престанку, већ искључиво заштиту у погледу статуса и активности због којих може да трпи штетне последице, те послодавац треба да докаже да отказ уговора о раду запосленом није увези са његовим статусом или синдикалним деловањем. Домаће право не познаје опште одредбе о споровима поводом отказа уговора о раду, где би, по нашем мишљењу, требало предвидети да у случају спора због отказа уговора о раду који је дао послодавац, такође, терет доказивања треба да буде на послодавцу, а не на запосленом.<sup>875</sup> Дакле, послодавац би требало да докаже да су постојали оправдани разлози за отказ уговора о раду, чиме би се ова норма ускладила са међународним радним стандардима, пре свега са Конвенцијом Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.<sup>876</sup> Из тог разлога, позитивно право Републике Србије не обезбеђује довољне и одговарајуће процесне гаранције за запосленог, на шта је у неколико наврата указивао и Комитет за примену конвенција и препорука Међународне организације рада.<sup>877</sup>

Правило према коме терет доказивања прелази на туженог предвиђено је у Закону о забрани дискриминације, који прописује да „уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени“.<sup>878</sup> Исто правило предвиђено је и Законом о спречавању злостављања на раду где се наводи да „у случају да је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање у складу са одредбама овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.“<sup>879</sup> Вероватност треба тумачити као слободно судијско уверење да постоји више аргумената у прилог постојању или непостојању неке чињенице, него оних који говоре против њеног постојања или непостојања.<sup>880</sup>

---

<sup>874</sup> Ово правило предвиђено је и у Закону о забрани дискриминације који у члану 45. прописује да „уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени“. Исто правило предвиђено је и у члану 31. Закона о спречавању злостављања на раду где се наводи да „ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање у складу са одредбама овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.“ Другим речима, узрочна веза између синдикалног деловања и довођења запосленог у неповољан положај се претпоставља, па је тако и терет доказивања те чињенице на послодавцу. Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 1796/2020 од 13.01.2021. године – *Билтен судске праксе Апелационог суда у Крагујевцу* бр. 1/2021.

<sup>875</sup> Овакво решење познаје Закон о раду Републике Хрватске, „*Narodne novine*“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, члан 135, став 3.

<sup>876</sup> Конвенција број 158 у члану 9, став 2, предвиђа следеће: „да би се обезбедило да радник не сноси сам терет доказивања да је престанак радног односа био неоправдан треба предвидети да терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа сноси послодавац, или да суд донесе пресуду на основу доказа које су поднеле странке и у поступку предвиђеном националним законодавством и праксом.“

<sup>877</sup> Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 176.

<sup>878</sup> Закон о забрани дискриминације, члан 45.

<sup>879</sup> Закон о спречавању злостављања на раду, члан 31.

<sup>880</sup> У једној од својих пресуда Апелациони суд у Београду поставио је стандард вероватности, тако што је одбио тужбени захтев јер „тужилац ниједним предлогом или доказом није учинио вероватним да се понашање понашање одговорног лица понављало, односно да је учестало у дужем временском периоду.“ Пресуда Апелационог суда у Београду бр. Гж 1. 396/14 од 05.03.2014. године.

#### 4.4. Улога инспекције рада у погледу заштите права запосленог

Инспекцијски надзор представља контролно-надзорну делатност овлашћених органа управе који управни надзор врше као своју основну функцију. С обзиром на то да инспекцијски надзор могу да врше различите институције, неопходно је да се регулише њихов међусобни однос, што је нарочито важно у областима у којима се преклапају надлежности институција. На међународном нивоу, најзначајнији извор права у области инспекцијског надзора представља Конвенција Међународне организације рада број 81 о инспекцији рада, која је квалификована као једна од четири приоритетне конвенције с обзиром на то да је од кључног значаја за функционисање читавог система међународних радних стандарда.<sup>881</sup> Према одредбама ове конвенције, инспекција рада има три основне функције – обезбеђивање примене радног законодавства, саветовање послодаваца и радника о најефикаснијим средствима за делотворну примену међународних прописа и указивање надлежним државним органима на злоупотребе послодавачких овлашћења.<sup>882</sup> Из наведеног произлази да инспекција рада може да располаже превентивним, корективним и репресивним мерама, а све у циљу заштите интереса државе да се обезбеди делотворна примена меродавних правних прописа, како од стране послодаваца, тако и од стране запослених. Република Србија, иако потписница Конвенције, нема посебан закон о инспекторату рада, већ су све врсте инспекцијског надзора регулисане у Закону о инспекцијском надзору, а посредно се примењује и Закон о државној управи.<sup>883</sup> Према Закону о инспекцијском надзору, инспекцијски надзор је посао државне управе чија су садржина и појам утврђени законом којим се уређује рад државне управе, који врше органи државне управе, органи аутономне покрајине и органи јединица локалне самоуправе, с циљем да се превентивним деловањем или налагањем мера обезбеде законитост и безбедност пословања и поступања надзираних субјеката и спрече или отклоне штетне последице по законом и другим прописом заштићена добра, права и интересе.<sup>884</sup>

Када је реч о надзору над применом прописа из области рада, у надлежности је, пре свега, инспекције рада, као унутрашње организационе јединице у саставу државне управе. Домаће радно законодавство, попут већине других држава, инспекцији рада поверава јавну функцију да врши надзор над применом закона, других прописа о радним односима, општим аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених.<sup>885</sup> Дакле, основна функција

<sup>881</sup> Конвенцију број 81 о инспекцијском надзору је до септембра 2024. године ратификовало 150 држава чланица Међународне организације рада, а релативно мали број ратификација може да се објасни неспремношћу држава чланица да се озбиљније позабаве овом темом која изискује, не само улагање у људске потенцијале, у смислу добро едукованих инспектора рада, већ и значајне материјалне капацитете. Бивша Федеративна Народна Република Југославија је ратификовала ову Конвенцију још 1955. године. Уредба о ратификацији Конвенције о инспекцији рада у индустрији и трговини, Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори, бр. 5/56, а у Србији је на снази од 24. новембра 2000. године. Текст Конвенције доступан на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312226), 21.9.2024.

<sup>882</sup> Љубинка Ковачевић, „Делотворност законодавства и улога инспекције рада у светлу стандарда Међународне организације рада, *Страни правни живот*, год. 66, бр. 1/2022, стр. 16.

<sup>883</sup> Закон о државној управи, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 – др. закон.

<sup>884</sup> Закон о инспекцијском надзору, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/15, 44/18 и 95/18, члан 2.

<sup>885</sup> Има смисла размишљати о посебном закону о инспекторату за рад, којим би се инспекцијски надзор у области рада, због свог посебног значаја, издвојио од осталих врста надзора, и где би се услови за обављање послова инспектора рада поопштрили (у погледу стручних услова и потребног радног искуства) и била им дата нешто већа



инспекције рада тиче се обезбеђивања примене законских одредаба о условима рада и заштити радника током њиховог радног ангажовања, попут одредаба о радном времену, зарадама, безбедности, здрављу, благостању и другим повезаним питањима.<sup>886</sup> Инспекцијске послове обављају инспектори рада, као државни службеници који имају задатак да обезбеде правилну примену радног законодавства и евентуално наложе мере за отклањање повреда приписа. Кључна овлашћења која инспектор рада има у обављању инспекцијског надзора код послодавца свде се на прегледање општих и појединачних аката, евиденције и друге документације, саслушавање и узимање изјава од одговорних и заинтересованих лица; издавање решења којима се налаже извршење мера у циљу отклањања утврђених повреда закона; подношење пријава надлежном органу за учињено кривично дело или привредни преступ; подношење захтева за покретање прекршајног поступка; покретање иницијативе за обустављање од извршења, односно за поништавање, или укидање прописа или другог општег акта који није у складу са Уставом или законом; доношење решење у случајевима незаконитог отказа уговора о раду, о одлагању од извршења донетог решења о отказу уговора о раду, те враћања запосленог на рад (до окончања судског спора).<sup>887</sup> У случају да је током вршења инспекцијског надзора инспектор рада утврдио повреду закона, подзаконског акта, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду, на основу закона, он има овлашћење да донесе решење којим се налаже послодавцу да констатоване повреде наведених прописа отклони у разумном року.

Када је реч о поступку заштите запосленог најважније је овлашћење инспектора према којем је овлашћен да својим решењем одложи извршење решења о отказу уговора о раду послодавца до доношења правноснажне одлуке суда,<sup>888</sup> уколико је пронашао да је таквим решењем послодавца очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор. Ово овлашћење инспектор ужива на захтев запосленог. Термин „очигледно повређено право“ представља својеврстан правни стандард који је, „истовремено, објективна околност, али и субјективно уверење инспектора рада да је, у складу са објективним правом, учињена очигледна повреда права запосленог.“<sup>889</sup> У поступку утврђивања очигледне повреде права запосленог, инспектор рада утврђује да ли је поступак отказивања спроведен у складу са одредбама закона, општих аката и других прописа којима се уређује рад, што значи да испитује само формалну страну отказа.<sup>890</sup>

Инспекцијски надзор може бити редован, ванредан, мешовити и контролни, док је за инспекцију рада карактеристичан, тзв. „интегрисани надзор“ у коме се истовремено проверава примена института и прописа у области радних односа и безбедности и здравља на раду. Важно је нагласити да домаћи Закон о инспекцијском надзору није у складу са Конвенцијом број 81 управо у делу ванредног инспекцијског надзора и одредби Закона о инспекцијском надзору који захтевају од инспектора да пре него што приступе надзору морају у писаном облику да обавесте надзираног

---

овлашћења и обавезе у циљу ефикаснијег поступања (на пример, лакше прикупљање података, прегледи видео и аудио записа, могућност подношења захтева да суд у року од једног дана одобри улазак у стан, или други простор у коме се обавља делатност, или постоји сумња да се обавља делатност, скраћивање рокова за предузимање инспекцијских мера, итд).

<sup>886</sup> Љубинка Ковачевић, „Делотворност законодавства и улога инспекције рада у светлу стандарда Међународне организације рада“, *op. cit.*, стр. 16.

<sup>887</sup> Закон о раду, 268а.

<sup>888</sup> Закон о раду, члан 271.

<sup>889</sup> Радован Безбрадица, „Инспекцијски надзор у области радних односа“, *Правни информатор*, бр. 7-8/2005, стр. 23.

<sup>890</sup> Решење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 164-03-00010/2018-01.

субјекта о предстојећем инспекцијском надзору, најкасније три дана пре почетка надзора.<sup>891</sup> Иако ово решење има смисла код деловања других инспекција, у случају инспекције рада, оно је у потпуној супротности са Конвенцијом број 81 у којој се наводи да инспектори рада морају да буду снабдевени овлашћењима „да улазе слободно, без претходне најаве у свако доба дана и ноћи у свако предузеће које подлеже контроли инспекције.“<sup>892</sup> Сматрамо да је оваква несагласност управо последица системског регулисања свих врста инспекцијског надзора једним законом, без довољно слуха за потребе да се инспекцијски надзор регулише посебним законом.<sup>893</sup> Напоследку, запослени који сматра да му је решењем инспектора повређено неко право, исто може заштити жалбом која се изјављује министру у року од осам дана од дана достављања решења. Министар, као надлежни орган у другостепеном поступку, дужан је да о жалби одлучи у року од 30 дана од пријема, након чега доноси коначно решење које се не може даље оспоравати.<sup>894</sup>

---

<sup>891</sup> Закон о инспекцијском надзору, члан 17-18.

<sup>892</sup> Конвенција број 81, члан 12, став 1, тачка а.

<sup>893</sup> Комитет експерата за примену конвенција и препорука Међународне организације рада је у свом извештају о примени Конвенције број 81 у Србији, између осталог уочио несагласност одредаба домаћег Закона о инспекцијском надзору са одредбама поменуте конвенције. Поред поменутих законских недостатака уочено је и да број инспектора рада у Србији значајно опада, као и да је несразмерно мали у односу на број регистрованих привредних субјеката. Вид. више: ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Direct Request CEACR – adopted 2020, 109th ILC Session, 2021, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4058686,102839](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4058686,102839), 20.9.2024.

<sup>894</sup> Закон о раду, члан 272.

## У ДЕО ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈА РАДА И ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ У ФЛЕКСИБИЛНИМ ОБЛИЦИМА РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Појам флексибилизације

Флексибилност, у свом најширем значењу, подразумева способност промене у складу са ситуацијама. Када је у питању тржиште рада, флексибилност се посматра као „обим и брзина прилагођавања тржишним шоковима“, што подразумева да институционална и друштвена ригидност на тржишту рада успоравају прилагођавање односа понуде и потражње.<sup>895</sup> У том смислу, „потпуно флексибилно тржиште рада јесте оно где нема финансијских, институционалних, језичких, политичких и културних препрека“.<sup>896</sup>

посматрана као феномен флексибилност, односи се на способност тржишта рада да одговори на променљиве економске услове. Способност, као карактеристика, је истакнута јер се флексибилност односи на потенцијал да се одговори на тржишне услове, као и на случајеве у којима је дошло до уочених промена,<sup>897</sup> односно степен до којег се институти, попут запослености и/или радног времена (као вид прилагођавање временског оквира рада) или зараде (као вид прилагођавања трошкова рада) прилагођавају економским променама.<sup>898</sup> Како је са друге стране оваква поставка ствари подразумевала да је флексибилизација мотивисана жељом да се дозволи улазак иновација – друштвених, технолошких, политичких, које имају снагу да преобликују индустријску радну снагу и повећају продуктивност рада суочена са новим притисцима конкуренције, уз флексибилизацију се често као синоним ставља и „дерегулација“ тржишта рада.<sup>899</sup> Међутим, иако се дерегулација и флексибилизација често користе наизменично, оне немају (увек) исто значење, јер изгледно је да једно може да се деси без другог. Кључна тачка разликовања *флексибилизације тржишта рада* од *дерегулације тржишта рада* огледа се у томе да последњи термин подразумева умањење броја радника који спадају у категорију оних радника

---

<sup>895</sup> Флексибилност је добила многа значења у савременој дискусији о економији уопште, а посебно о тржишту, рада и укључује термине као што су “флексибилно тржиште рада”, где се охрабрују и/или омогућавају облици запослења на одређени временски период са непуним радним временом; “флексибилни радник”, који је у стању да се носи са брзим променама на тржишту рада и смањеном сигурношћу посла кроз усавршавање и промене у каријери; системи производње који отелотворују „флексибилну специјализацију“ према којој се роба и услуге кроје по мери и прилагођавају променама, уместо масовне производње; “флексибилна/умрежена/виртуелна организација”, која користи нове облике просторне организације и технологије за реструктурирање рада путем дигиталних уређаја, рада на даљину и компјутерског умрежавања; “флексибилна производња” као што је коришћење вишеструких вештина, производних средстава и тимова и “флексибилно предузеће”, која може отелотворити један или више од горе наведених приступа. Овај низ различитих тумачења концепта флексибилности ствара солидне опасности од термилошког преклапања и конфузије, посебно када се термини понекад користе као да су међусобно повезани или синонимни. Bernard Casey, Ewart Keep, Ken Mayhew, „Flexibility, quality and competitiveness“, *National Institute Economic Review*, No. 168/1999, p. 70.

<sup>896</sup> Guy Standing, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Macmillan Press LTD, London, 1999, p. 3.

<sup>897</sup> Mark Beatson, *Labour Market Flexibility*, Research Series No. 48. Sheffield, Employment Department, 1995, p. 1.

<sup>898</sup> Alena Nesporova, Sandrine Cazes, *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Budapest, 2004, p. 21.

<sup>899</sup> Kim Van Eyck, Seed Working Paper No. 41, *Flexibilizing Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003, p. 3.

који се сматрају „основном радном снагом“, услед немогућности да напредују у погледу својих вештина и тиме се прилагоде променама које се дешавају на тржишту рада (на пример, у погледу обуке за рад на новим средствима рада).

Такође, у литератури се наводи и да „дерегулација стимулише флукуацију радне снаге умањујући подстицај да се обезбеди обука која је потребна за подизање продуктивности на основу иновација у погледу начина обављања рада“.<sup>900</sup> Ово води разматрању да повећана флукуација радне снаге и мањи број радника који су у могућности да обављају рад на начин који је претходио променама, подразумевају повећану флексибилност, с једне стране, док се чини да је подстицај да се обезбеди обука радника нешто што не спада у категорију „флексибилности“ и категорију „дерегулације“, што доводи до схватања да виши степен развијених вештина код радника нуди шири професионални избор, односно потенцијално пружа „флексибилност“ у могућности рада и организације.<sup>901</sup>

Изразу „флексибилност тржишта рада“ дато је толико много дефиниција да изазива сумњу да постоји недостатак било какве теоријске потпоре овог концепта. Са становишта опште теорије равнотеже, савршена флексибилност се може замислити као ситуација у којој су сви ресурси на датом тржишту алоцирани на Парето ефикасан начин.<sup>902</sup> Ово подразумева да је једно тржиште флексибилније од других, ако се креће брже ка Парето ефикасној алокацији ресурса. У принципу, то значи да користимо оквир неокласичног модела равнотеже, а свака врста интервенције на тржишту рада успориће њену брзину прилагођавања.

У новијој литератури, „флексибилизација“ се сагледава као „очигледан помак од традиционалних институционализованих каријерних структура ка флексибилнијим каријерама које воде запослени на различите начине, при чему је већа вероватноћа да ће радници препознати потребу да развију своју екстерну запошљивост, како би се заштитили од „блокиране“ каријере или нестабилности запослења“.<sup>903</sup> Ипак, док таква флексибилизација може одговорати квалификованим радницима који имају релативно висок ниво индивидуалне преговарачке моћи на тржишту рада, други се могу наћи у тешким позицијама, услед прекарних услова рада, као последице организационог реструктурирања.<sup>904</sup>

---

<sup>900</sup> *Ibid.*

<sup>901</sup> Према неокласичној теорији, дерегулација тржишта рада је кључ за побољшане економске перформансе и отварање нових радних места. Peter Turnbull, „Labour market deregulation and economic performance: the case of Britain's docks“, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 1/1991, p. 21.

<sup>902</sup> По критеријуму Парето ефикасности, односно оптималности, за друштвено благостање се може рећи да расте само ако расте индивидуално благостање бар једног појединца у друштву, док истовремено другом не опада. Дакле, промена се може посматрати као „добра“ ако је појединцима боље, а истовремено никоме није горе. Вид. детаљно: Richard Bellamy, „From Ethical to Economic Liberalism – The Sociology of Pareto's Politics“, *Economy and Society*, No. 4/1990, pp. 431–455.

<sup>903</sup> Jill Rubery, „Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation“, *Employee Relations*, Vol. 37, No. 6/2015, pp. 636–637; Вид.: Ian Greer, Virginia Doellgast, „Marketization, inequality and institutional change: toward a new framework for comparative employment relations“, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, No. 2/2017, pp. 192–208.

<sup>904</sup> Patricia Kinsella, Steve Williams, Peter Scott, Rita Fontinha, „Varieties of flexibilisation? The working lives of information and communications technology professionals in the United Kingdom and Germany“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 36, No. 3/2021, p. 411.

Флексибилизација, као епитет који се везује уз појам „рад“, изнедрио се услед неколико фактора који су узроковали потребу за променама у свету рада на глобалном нивоу.<sup>905</sup> Флексибилан рад подразумева еластичан, прилагодљив приступ раду и свим битним питањима која се тичу организовања и одвијања рада.<sup>906</sup>

У том смислу, оправдано је посматрати феномен флексибилизације радије као друштвени феномен чије се одраз осликао и на тржишту рада и довео до појаве потпуно новог система рада, а потом и новума у погледу концепта радног односа, послодавца и запосленог, незамисливих у времену када се радни однос перципирао једнодимензионално, покривен дефиницијом стандардног радног односа.

Иако се чини да се термином *флексибилизација* користе многи на терену радног права, у контексту флексибилизације као друштвеног феномена на њега се гледа кроз различите призме - од стрепње до одушевљења, као скале мерила у којима последице флексибилизације могу досегнути. У складу са наведеним, потенцијал флексибилизације се може сагледати кроз могућност да ослободи раднике и да им отвори пут ка личном самоиспуњењу и самоизражавању, односно, у ширем контексту укратко, да људе ослободи окова ригидног режима рада који намећу „идеолошки мотивисани и политички подржани активисти, превише ревни законодавци или гвоздене методе производње у радном окружењу у фабричком стилу“.<sup>907</sup> Опозитно, флексибилност рада се исмејава као лукаво средство које се користи од стране прорачунатих послодаваца да још ефикасније изабљују раднике, то јесте да их подстакне „да производе више за мање“.<sup>908</sup> Међутим, уобичајене погодности које се везују за оправданост флексибилизације на тржишту рада су потреба за стварањем конкурентнијег окружења за пословање и веће ослањање на тржишне механизме, а све у циљу повећања укупне продуктивности, док се флексибилизација види као одговор на тежње радника да доживе разноврснији и самоиспуњавајући професионални живот, односно „квалитет живота“.<sup>909</sup>

Критичари продора флексибилизације на тржиште рада, развијали су своје аргументе кроз сагледавање флексибилизације као „нове пермутације посла“, која ставља раднике у неповољнији положај, а послодавцима нуди значајне погодности. Ово се отелотворило кроз стварање

---

<sup>905</sup> Појам флексибилности се 1980их година у Великој Британији први пут нагло проширио, у контексту тада видљивог економског реконструирања државе, док се у контексту рада доводи у везу кроз нумеричку и квантитативну флексибилност, односно флексибилност у погледу зарада и броја радника код послодавца. Peter Turnbull, „Labour Market Deregulation and Economic Performance: The Case of Britain's Docks. A Reply to Ivens“, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 4/1991, pp. 642-644.

<sup>906</sup> Сенад Јашаревић, „Флексибилност рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012, стр. 180-181.

<sup>907</sup> *Ibid.*

<sup>908</sup> Тако примера ради, реч „флексибилност“ може обухватати све аранжмане и решења прилагођена специфичним потребама и жељама заинтересованих страна на тржишту рада које поједини аутори посматрају као „купце“ и „продавце“ рада. „Флексибилност“ у том смислу у основи постаје еквивалентна броју опција доступних „купцима“ и „продавцима“ рада када се баве једни другима, појединачно или колективно. Даље, овако дефинисана „флексибилизација рада“ обухвата дерегулацију, децентрализацију и приватизацију, јер све укупно повећава потенцијал за проналажење решења прилагођених специфичностима сваке конкретне ситуације. Shauna L. Olney, *Unions in a Changing World: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries*, International Labour Organisation, Geneva, 1996, p. 42.

<sup>909</sup> Reinhold Fahlbeck, „Flexibility: Potentials and Challenges for Labor Law“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 19, No. 4/1998, p. 515.

„флексибилних предузећа“, која су осамдесетих година прошлог века значајно утицала на обликовање тржишта рада и реструктурирање начина запошљавања и процеса рада.<sup>910</sup> Тако, има смисла у тврдњи да су послодавци, увидевши могућност да устукну пред ригидним моделима запошљавања путем заснивања стандардног радног односа, користили могућност за сегментирање радне снаге стварајући „стално језгро“ запослених са пуним радним временом и „периферије“ радника са непуним радним временом, ангажованих привремено по уговора о раду чији елементи одступају од оног који закључују радници који раде у стандардном радном односу или посредством уговора којима се не заснива радни однос.<sup>911</sup>

Флексибилност, са овог становишта сагледано, захтева стварање и развијање нових производних техника или нове формације група радника, али не подразумева суштински раскид са традиционалним хијерархијским начинима контроле и односа ауторитета између послодавца и радника, него их отелотворује, па чак и продубљује, прикривајући моћ коју једна страна – послодавац у радном односу има.

## 2. Узроци флексибилизације

Последње деценије XX века обележиле су промене у регулативи запошљавања на тржишту рада великог броја земаља. Доминантно присуство реструктурирања система запошљавања, иновације у погледу средстава рада на нивоу држава почели су услед процеса глобализације и, посебно, узроковани новим изузетним степеном мобилности капитала. Ово је ојачало послодавце, као субјекте у процесу пословања, али и подстакло повећану међународну конкуренцију тржишта рада у доба савременог капитализма. Као последица тога, не само да се одрживост радних права у домену у ком су постојала учинила упитним, већ су се и посебни аспекти рада, како на терену индивидуалних права сваког од радника, тако и колективних права нашли под притиском.<sup>912</sup> Као последица, дошло је до слабљења значаја заштите права запослених услед све присутније флексибилности института радног времена, система исплате зарада и њене вредности, радног места, заштите здравља и безбедности на раду, заштите права радника.<sup>913</sup>

---

<sup>910</sup> Anna Pollert, „The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?“, *Work, Employment & Society*, Vol. 2, No. 3/1988, p. 281.

<sup>911</sup> Вид. детаљно: Vicki Smith, „New Forms of Work Organization“, *Annual Review of Sociology*, 1997, Vol. 23, pp. 315-339.

<sup>912</sup> Осамдесете године прошлог века, које се везују за корене флексибилизације у погледу рада, карактерисала је „хронична“ незапосленост, у готово свакој држави Европе током читаве деценије, а која је свеукупно погађала приближно 10% укупне светске радне снаге. Ослабљено тржиште рада утицало је на радничке покрете који су били „приморани на повлачење у директним акцијама у одбрани радничких интереса, не само у погледу захтева за више плате и услове рада, већ и у вези са суштинским правилима која регулишу рад“. Stephen J. Silvia, „The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labor“, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 4/1991, p. 630.

<sup>913</sup> Sylvie Contrepolis *et al.*, „Globalizing Employment Relations and Crisis: Multinational Companies and Central and Eastern European Transitions and Transfers“, in: *Globalizing Employment Relations Multinational Firms and Central and Eastern Europe Transitions* (Sylvie Contrepolis *et al.* eds.) Palgrave Macmillan, New York, 2011, p. 2.

Наведено, додатно је продубљено упливом интернета, као генератора нових форми обављања рада у оквиру радног односа, и дигитализације, која је учинила да се свет рада све више удаљава од устаљеног, дубоко укорененог поимања радног односа.

## 2.1. Утицај промена у структури модерног друштва на флексибилизацију рада

Позната је идеологија да се друштва стварају радом - једнако оним који подразумева тежак физички рад, тако и оним који обухвата мисаони процес. Наиме, рад одржава друштво, као функционални ентитет који еволуира из ранијих друштвених група које су осигуравале опстанак породица и племена. Без рада који се јавља у свим организационим људским системима, од породице до међународних организација, постојање организованог друштва било би проблематично. Ово јер рад чини везу између појединаца, организација и друштава, суштину и разлог постојања од породице, као нуклеуса друштва, до организација на нивоу глобалних производних гиганата. Допринос рада је, тако, подједнако важан за развијање личности оног који рад обавља као и за стварање структуре друштва на различитим организационим нивоима.<sup>914</sup> Промене у структури модерног друштва, као чиниоца који је допринео флексибилизацији рада требало би посматрати кроз призму стварања и развијања индустријског и постиндустријског друштва.

Наиме, индустријска друштва појавила су се 1700-их година, у времену када су машине постале главно средство рада у фабрикама и замениле плуг и другу пољопривредну опрему, као примарни начин производње. Раст индустрије означио је тако велику трансформацију у друштву услед чега се период од 1750. године до касних 1800-их година означава индустријском револуцијом. Са позитивне стране, индустријализација је донела технолошки напредак који је побољшао начин на који се обавља рад<sup>915</sup>, допринео очувању здравља људи<sup>916</sup> и тиме продужио њихов животни век, и ставила нагласак на индивидуализам, демократију и политичку слободу. У поређењу са

---

<sup>914</sup> Доказани су свеprisутни негативни ефекти незапослености и тражења посла на појединце - општа апатија, ниско самопоштовање, лоше ментално здравље и други проблеми који се везују за психофизичко стање појединца. Charles Hulin, „Work and being: The meanings of work in contemporary society“, in: *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (Kevin Ford et al., eds.), American Psychological Association, Washington, DC, 2014, p. 9.

<sup>915</sup> Неминовно је да је технолошки и економски напредак допринео побољшању квалитета рада и запошљавања. Током XX века, раст услужних занимања и професија померио је тржиште рада из секундарног у терцијарни сектор, што је резултирало смањеном распрострањеношћу тешког физичког рада и повећањем броја радника који обављају интелектуални рад, често повезан са излагањем стресу и ризицима социоемоционалне природе. Двоструки процес технолошке дигитализације/аутоматизације и економске глобализације изазвали су далекосежне промене, условљавајући појаву нових занимања које карактеришу транснационални токови капитала, трговине и радне снаге, као и повећана економска конкуренција и растућа нестабилност посла. Као резултат тога, сегментирано тржиште рада раздваја високо квалификовано привилеговано радно становништво од ниско квалификованог слоја становништва у неповољном положају, услед ниских шанси за прилогађавањем новонасталим захтевима модерног друштва. Johannes Siegrist, Jian Li, „The changing nature of work and employment in modern societies“, *Psychosocial Occupational Health: An Interdisciplinary Textbook*, Oxford Academic, (online edn.), Oxford, 2024, p. 36.

<sup>916</sup> Поједини аутори сагледавају еколошке аспекте рада у информационом друштву, истичући прилагодљивост на стално променљиве радне ситуације и задатке, препознајући системске захтеве за ефективност, као и њихову индивидуалну и друштвену прихватљивост. Annelise Mark Pejtersen, L. P. Goodstein, Jens Rasmussen, *Cognitive systems engineering*, Wiley, New York, 1994, pp. 103, 209.

пољопривредним друштвима, индустријска друштва су, такође, смањила економску и родну неједнакост, чинећи посредно утицај и на формирање нове радне снаге на тржишту рада – пре свега уласком жена на тржиште рада. Ово превасходно подразумева већи број радника који уместо мануфактуре бира запослење у фабрикама, масовним предузећима, високотехнолошкој индустрији која је наступила након дигитализације, стварајући касније и имагинарно тржиште рада – платформе.<sup>917</sup> Са негативне стране, индустријализација је значила успон и раст великих градова, тзв. урбанизацију, стварајући безлично и мање традиционално друштво.

Почетком XX века, промене на тржишту рада довеле су до све масовније производње, а са појавом аутомобила уследио је и нови знак економских и друштвених времена. Нешто касније, друштво се упознало са информационам технологијама које су означиле улазак у доба у којем се бежична технологија „бори“ са машинама и фабрикама, као основном тржишне економије. У поређењу са индустријским економијама, у информатичком добу долази до стварања специфичних сектора који подразумевају конкретна знања и вештине радника, од чишћења куће до поправке рачунара. Друштва у којима се дешава ова транзиција прелазе из индустријске у постиндустријску фазу развоја. Тако је фабрику, која је била доминантно радно место на почетку XX века, са радницима који су стајали на својим позицијама уз покретне траке, заменило предузеће, које за главно средство рада поседује рачунаре, мобилне телефоне, мрежне софтвере, стварајући доминантну интернет-мобилну индустрију која постаје одржива кроз различите модалитете флексибилног рада, једнако у погледу времена, места и начина обављања рада. Укратко, индустријска револуција је замењена информатичком револуцијом створивши модерно - информатичко друштво, које се назива још и постиндустријалистичко. Нажалост, реперкусије побољшања огледале су се у повећаној незапослености, услед недостатка високог образовања или стечених/научених вештина потребних за рад. Делимично из тог разлога, бојазан је да ће информатичко доба погоршати неједнакост која постоји између категорија „оних који могу“ и „оних који немају прилику“, јер ће се велики број лица на тржишту рада који нема могућност за стицањем потребног образовања суочити са препрекама у погледу проналаска посла.

Још једна важна одлика модерног друштва, која је утицала на стварање нових околности рада, јесте сложеност, услед великог раста потрошачких производа који је модерно друштво учинио пре свега потрошачким друштвом и друштвом претераног конзумеризма.<sup>918</sup> Наведено се може, потом, довести у везу и са диференцијацијом модерног друштва која је наступила. Наиме, концепт друштвене диференцијације је важан теоријски инструмент за разумевање порекла, динамике и структуре модерног друштва. У социолошкој теорији постоје две перспективе диференцијације савременог друштва. С једне стране, друштвена диференцијација се посматра и кроз поделу рада, са нагласком на предности специјализације. С друге стране, друштвена диференцијација се схвата као настанак аутономних „вредносних сфера“ или самореференцијалних ланаца комуникације. Побољшања перформанси, еволуција, рационализација културних идеја и интереси актера идентификовани су као покретачке снаге друштвене диференцијације, које у својим последицама постају амбивалентне и за појединце и за друштво у целини.<sup>919</sup>

---

<sup>917</sup> Katriina Bystrom, Ian Ruthven, Jannica Heinström „Work and information: which workplace models still work in modern digital workplaces?“, *Information Research*, Vol. 22, No. 1/2017, p. 1.

<sup>918</sup> Hans Jeekel, *Inclusive Transport*, Elsevier Inc., Amsterdam, 2018, pp. 160-170.

<sup>919</sup> Uwe Schimank, „Differentiation: Social“, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2001, pp. 3663-3668.



Целокупна промена у начину одвијања живота појединаца услед поменутих чинилаца условили су и потребу за променом у сагледавању рада као друштвене појаве. Иако је флексибилизација рада условљена многим околностима, стварање еманципованог, образованог друштва, новума у погледу садржаја живота, условили су да се на тржишту рада поставе питања, попут посебне заштите жена као осетљиве категорије, и флексибилног радног времена, у циљу лакшег усклађивања породичног и професионалног живота, ради заштите породице и деце. Наведена два аспекта требало би посматрати управо као одраз модерног друштва на промене у свету рада. Наиме, преиндустријска друштва нису имала потребу за заштитом жена и породице на начин на који то као примарно поставља модерно друштво, с обзиром на то да су начини обављања рада подразумевали пре свега улогу мушкарца као лица задуженог за рад, док су жене превасходно обављале бесплатан рад у кући, у складу са традиционалним схватањем породице.<sup>920</sup> Индустријска револуција је променила радну атмосферу и за мушкарце и за жене, омогућавајући да се место рада измакне од рада у оквиру домаћинства до фабрике. Међутим, улога жена није се брзо променила, јер су у почетку многе породице радиле заједно у фабрикама - као тимови. Тек средином XIX века појавила се улога мушкарца као „главног хранитеља“, док су жене преузеле већински кућне послове. Ова транзиција је можда проистекла из растућег протеста против грубог третмана жена и деце у раном фабричком систему. Законодавства ширем света подигла су минималну старосну границу за дечији рад у фабрикама, поставила ограничења у погледу радног времена жена и деце, те не изненађује да су се жене бавиле првенствено кућним пословима као

---

<sup>920</sup> Традиционална улога жене као домаћице (чије су главне активности биле брига о деци и старијим члановима домаћинства и рад у домаћинству) задржала се током XIX века и све до XX века. Појава електричне енергије пред крај XIX века омогућила је рад уређаја као што су машине за прање веша, шпорети и усисивачи, који су олакшали обављање послова у кући, смањујући број сати које жена проводила обављајући бесплатан рад у домаћинству, да би каснији друштвени и економски развој постали кључни фактори који су променили природу рада жене у домаћинству. На пример, образовање као друштвена категорија, временом је повећало потражњу за бројем наставника, а растућа индустријска и комерцијална предузећа захтевала су све више канцеларијских радника и продаваца. Док су мушкарци раније обављали наставне и службеничке послове, послодавци су открили да могу да ангажују жене за ова занимања - уз ниже зараде. Разлике у зарадама међу половима биле су углавном засноване на претпоставци да мушкарци морају бити довољно плаћени да издржавају породицу. Штавише, већина жена које су имале могућност да приступе тржишту рада пре Другог светског рата биле су неударе и нису имале породице за издржавање, стога би им се могле исплатити ниже зараде. Ова неједнакост у зарадама мушкараца и жена, чак и за једнак рад, и даље постоји. Многе запослене жене обављале су послове који су уско повезани са њиховим традиционалним кућним пословима. Када се, на пример, одећа ређе израђивала код куће, а куповала готова у продавницама, жене су биле ангазоване као шваље у индустрији одеће. Чак и након националних ванредних ситуација, као што су светски ратови, током којих су жене охрабриване да преузму производне послове да замене мушкарце који су били у војној служби, жене су се вратиле вођењу домаћинства или традиционалним женским занимањима, као што су канцеларијски рад и рад у области здравства – неговатељице/медицинске сестре. Седамдесетих година XIX века и ударе жене су почеле да приступају тржишту рада, а стриктна сегрегација жена у одређеним занимањима почела је донекле да се смањује, како су се појавиле нове могућности за раднице у традиционално мушким занимањима. Нова технологија је значила да се многи задаци који су некада захтевали тежак физички напор, те су стога били недоступни женама, сада могу обављати једноставније уз помоћ технологија. Ипак, почетак рада жена у одређеним занимањима која су раније припадала претежно мушкарцима показао се споријим него што се очекивало. Ова упорна професионална сегрегација према полу је у великој мери одговорна за значајне разлике у зарадама које постоје и век касније, у трећој деценији XXI века. Чини се да, иако је брзи технолошки напредак омогућио женама у високо индустријализованим земљама да одбаце одређене традиционалне улоге, технолошки детерминизам – или технолошка рационалност – не превладава увек над културним погледима и друштвеним праксама наслеђеним из прошлости. Helen I. Safa, *The Myth of the Male Breadwinner, Women And Industrialization In The Caribbean*, Taylor and Francis, London, 2018, pp. 47-52; Jiping Zuo, Shengming Tang, „Breadwinner Status and Gender Ideologies of Men and Women regarding Family Roles“, *Sociological Perspectives*, Vol. 43, No. 1/2000, pp. 29-33.

што је брига о деци, с обзиром на то да су се мушкарци старали о обезбеђивању материјалних средстава за живот, омогућавајући им да буду једини члан породице који зарађује новац и ојачавајући традиционалну позицију мушкарца као главе породице.<sup>921</sup> Стопе плаћене запослености жена су драматично порасле од 1960-их до 1990-их година, нудећи им могућност да се опробају у остварењу професионалних циљева. Наведено је навело многе да очекују да ће улазак жена на тржиште рада променити перспективу схватања положаја жена и мушкараца не само у друштву, већ и у погледу њиховог положаја на тржишту рада, заснивајући свој став на мишљењу да ће жене заузети мање подржавајуће ставове према родно специјализованим брачним улогама, зато што сада цене прилику да остварују зараду и допринесе материјално породици или зато што виде да учешће мушкараца у кућним обавезама може смањити њихово укупно оптерећење – једнако на послу и у кући.<sup>922</sup>

## 2.2. Утицај глобализације на флексибилизацију рада

Прве употребе термина *глобализација*<sup>923</sup> у контексту који данас познајемо могу се пратити уназад до касних 1960-их и раних 1970-их година, када се сматрало да заправо глобализација датира још од почетка XIX века, иако није перципирана на начин како се данас дефинише у литератури различитих друштвених наука.<sup>924</sup>

---

<sup>921</sup>Вид.: Angélique Janssens, „The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family? An Overview of the Debate“, *International Review of Social History*, Cambridge University Press, Vol. 42, 1997, pp. 1-23.

<sup>922</sup>Mick Cunningham, „Changing Attitudes toward the Male Breadwinner, Female Homemaker Family Model: Influences of Women's Employment and Education over the Lifecourse“, *Social Forces*, Vol. 87, No. 1/2008, p. 303.

<sup>923</sup>Сматра се да се глобализација као процес одвијала у три таласа. Први талас модерне глобализације десио се од 1870. до 1914. године и везује се за напредак у слободи транспорта робе и смањењу баријера у размени производа који су отворили могућност неким земљама да продуктивније користе своје ресурсе, што је условило и повећање кретања радне снаге. На темељу тога, шездесет милиона људи мигрирало је из Европе, првенствено из њених мање развијених делова, у Северну Америку и друге делове Новог света, те не изненађује податак да је скоро десет процената светске популације учествовало у укупним токовима радне снаге током првог таласа глобализације. Други талас глобализације везује се за период од 1950. до 1980. године, управо за интеграцију међу богатим земљама, које су се концентрисале на обнављање трговинских односа кроз мултилатералну трговинску либерализацију под окриљем Општег споразума о царинама и трговини. Током овог другог таласа већина земаља у развоју остала је „заглављена у извозу примарних роба и била је у великој мери изолована од токова капитала“, да би до њиховог приближавања дошло како је интеграција напредовала - индустријске земље које су биле релативно сиромашне су најбрже расле, а у већини земаља постојао је скроман тренд кретања ка већој једнакости, потпомогнут политикама и програмима социјалне заштите. Најновији талас глобализације, који је започео око 1980. године, подстакнут је технолошким напретком у транспортним и комуникационим технологијама и стремљењем високо развијених земаља у развоју да побољшају своју инвестициону климу и да се отворе спољној трговини и инвестицијама. По први пут, сиромашне земље су успеле да искористе потенцијал своје радне снаге да се пробију на глобална тржишта земаља у развоју током 1990-их година. A World Bank Policy Research Report, *Globalization, Growth, and Poverty Building an Inclusive World Economy*, Oxford University Press, New York, 2002, pp. 3-5.

<sup>924</sup>Примера ради, Имануел Валерштајн (Immanuel Wallerstein) познати социолог који је развио концепт светског система који се састоји од центра, периферије и полупериферије, иако није директно користио термин "глобализација", истраживање о светском систему и неједнакостима између различитих делова света које је допринело разумевању економске интеграције и њеног утицаја на тржиште рада. Валерштајн је наглашавао реструктурирање поделе рада у целом европском али понудио је и светском систему рада - док су се периферне земље у капиталистичком систему фокусирале на нискоквалификовану интензивну производњу добара која је доносила мале

Један од првих аутора који се користио овим термином био је социолог Роланд Робертсон (Roland Robertson), који је користио израз *глобализација* у свом раду о глобалној интеграцији друштва, истакавши да се он „односи на компресију света и на интензивирање свести света, као целине“.<sup>925</sup> Такође, теоретичари попут Ентони Гиденса (Anthony Giddens) и Мануела Кастела (Manuel Castells) допринели су разумевању и дефинисању појма глобализације и утицаја који је имала на стварање флексибилних одлика тржишта рада. Конкретно, Гиденс је тврдио да су глобализација и технолошки напредак променили структуру традиционалног тржишта рада. Неки од начина на које је објаснио утицај глобализације на тржиште рада укључују управо повећану потребу за флексибилношћу радне снаге и самог обављања рада, услед повећане потребе предузећа за радницима који су спремни да се прилагоде променљивим потребама тржишта и брзо реагују на промене. Такође, овај аутор истакао је и нестабилност запослења, као утицај глобализације, наводећи да су традиционални облици запослења, попут сталног радног односа, постали ређи, док су се појавили нови облици запошљавања попут привремених послова, хонорарних послова и послова на бази краткотрајних уско профилисаних пројеката. Осим тога, Гиденс је довео у везу и термин прекарни рад са појавом глобализације као би описао радне услове које карактеришу несигурност запослења, ниске зараде, недостатак социјалне сигурности, као типичне за многе модерне економије.<sup>926</sup>

Вреди напоменути и рад Кастела, који је анализирао утицај глобализације на флексибилизацију рада, посебно у контексту информационих технологија и промена у организацији економије<sup>927</sup>, напомињући да су управо информационе технологије омогућиле децентрализацију производње и пословања, што је охрабрило предузећа да расподеле производњу и услуге широм света. Ова пракса резултирала је већом флексибилношћу у организацији рада и настанку мрежних структура пословања, које омогућавају предузећима да сарађују и координишу рад на глобалном нивоу. Мрежне структуре су управо те које су довеле до коришћења флексибилних радних аранжмана како би се брзо и у складу са тренутним потребама омогућила производња – ангажовањем радника на основу пројеката и на одређени временски период, привремено. Наведено је увело флексибилизацију на тржиште рада, уз бојазан да форме рада на глобалном тржишту истисну стандардни радни однос као примаран и најзаступљенији, чинећи добро за предузећа, али повећавајући несигурност за раднике. Још један аспект, како наводи Кастел, јесте омогућавање индивидуализације рада, као једне од карактеристика флексибилизације, јер радници све више

---

профите, земље које су се налазиле у центру и бележиле брз економски напредак фокусирали су се на висококвалификовану производњу висококвалификованих производа. Слично вреди и за Андреа Гундера Франка (Andre Gunder Frank), који је истраживао неједнакости у светском систему. Његова теорија "зависности" наглашавала је економске везе између развијених и неразвијених земаља, што је имало импликације за тржиште рада. Immanuel Wallerstein, „The Modern World-System and Evolution“, *Journal of World-Systems Research*, No. 1/1995, pp. 512–522; Andre Gunder Frank, „Real World Globalization and Inequality Yesterday and Today: A Review Essay“, *Journal of World-Systems Research*, No. 2/2002, pp. 276–290.

<sup>925</sup> Roland Robertson, *Globalization: Social Theory and Global Culture*, SAGE Publications, London-New Delhi, 1992, p. 8.

<sup>926</sup> Детаљно вид.: Anthony Giddens, *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge, 1990, pp. 70-78.

<sup>927</sup> Глобализација је утицала на начин на који је светски економски систем функционисао. Наиме, економије које су раније биле заштићене од спољних утицаја сада се суочавају са флукуацијом роба и производних процеса на глобалним тржиштима. Предузимају се програми структурних прилагођавања као што су спајање тржишта, слабење антимонополских закона и пораст глобалних потрошачких тржишта. Приватизација, либерализација и дерегулација тржишта постају прихваћене норме од стране великог броја земаља, а све у циљу избегавања економске и политичке маргинализације. Priti Garg, „Globalization : Its Impact on Labour“, *Indian Journal of Political Science*, Vol. 66, No. 4/2005, p. 816.

постају одговорни за управљање својим каријерама и прилагођавање радним окружењима која се брзо мењају. Ово може подразумевати преузимање различитих послова током каријере, као и ангажовање у обукама и развоју вештина ради прилагођавања новим захтевима тржишта рада.<sup>928</sup>

Међутим, и пре него што је сам израз постао популаран, процеси који су карактеристични за глобализацију су постојали кроз историју. На пример, прекоокеанска трговина, културне размене и миграције људи између различитих делова света су се дешавале хиљадама година уназад. Међутим, оно што је карактеристично за модерну глобализацију јесте брзина, опсег и интензитет ових процеса, што је резултат технолошких, економских и политичких промена током XX века. Глобализација је сложен процес који је настао из комбинације различитих фактора током протеклих неколико векова.<sup>929</sup> Неколико је кључних чинилаца који су допринели њеном настанку - технолошки напредак (развој технологије, као што су транспортни системи и комуникационе технологије: телеграф, телефон, интернет) и информационе технологије, значајно су смањили изазов физичке удаљености и убрзали проток информација, робе, капитала и умрежавање људи широм света. Ово је омогућило лакши проток средстава и идеја преко националних граница. Слично вреди и за трговинске споразуме чије потписивање је исходило смањењем трговинских баријера између земаља, попут царинских тарифа и квота, и допринело повећању међународне трговине и интеграцији националних економија у глобално тржиште.<sup>930</sup> Вреди истаћи и либерализацију финансијских тржишта, која је омогућила слободнији проток капитала широм света. Ово је инвеститорима дало могућност да лако улажу у развој предузећа у иностранству, што је резултирало интеграцијом финансијских тржишта и већом међународном економском повезаношћу. Демографске промене које су довеле до миграција становништва између земаља, како због економских разлога, политичких сукоба или потражње за бољим животним условима, такође је допринела глобализацији, стварајући међународне заједнице и културну разноликост широм света.<sup>931</sup>

---

<sup>928</sup> Markku Wilenius, „A New Globe in the Making: Manuel Castells on the Information Age“, *Acta Sociologica*, Vol. 41, No. 3/1998, pp. 269-276.

<sup>929</sup> Не само да је глобализација природан феномен, она је у значајном делу и креација политике, и као такву требало би је схватити као саставни део веће неолибералне политичке агенде, уклапајући је у шири програм економске политике који развијају корпоративне елите, које за циљ имају да користи бизнису. То чини глобализацију производом корпоративног планирања. Програм неолибералне политике може се описати као „боксовање“ радника (енг. *box*) Радници се „стављају“ у кутију оличену у тржишту рада и притискају на све четири стране - кроз међународну конкуренцију, смањење величине јавног сектора и снижавањем плата у истом кроз умањење значаја улога влада као регулатора процеса рада, одвлачењем од опредељења за пуну запосленост, у замену за фокус на ниску инфлацију која је идеолошки оправдана на основу „природне стопе незапослености“, а има за циљ да ослаби заштиту тржишта рада, чиме се повећава опасност од незапослености и слаби преговарачка моћ радника. Thomas I. Palley, *Neoliberalism and the Road to Inequality and Stagnation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021, p. 263.

<sup>930</sup> Примери оваквих споразума укључују Општи споразум о царинама и трговини (који је касније прерастао у Светску трговинску организацију), Уговор о формирању Европске уније и Северноамерички споразум о слободној трговини.

<sup>931</sup> Поједини аутори истичу да је миграција становништва, у односу на друга кретања становништва као последице глобализације који се виде као неке од главних користи које доноси повећана интернационализација, заправо „мрачна“ страна глобализације, која је убрзала проток ширења болести, пораст броја лица која конзумирају недозвољене супстанце, али и утицала на пораст стопе светског морталитета. Мигрант тако из перспективе „глобализације као револуције“ – постаје мање-више симбол флуидности, несталности и сложености у ери временско-просторног судара. Ronaldo Munck, „Globalization, migration and work: Issues and perspectives“, *Third World Quarterly*, Vol. 29, No. 7/2008, p. 1229.

Напоследку, глобализација је довела до политике отворености, што је подразумевало смањење рестрикција у погледу умрежавања држава у циљу остварења заједничких циљева подстичући глобалну интеграцију и интеракцију међу земљама.<sup>932</sup>

Иако се резултати дејства глобализације, као процеса, видљиви на различитим теренима друштвеног живота, последице које су погодиле сегмент рада омогућиле су већу флукуацију радне снаге, стварање јединственог отвореног тржишта, значајну мобилност капитала, побољшање вештина на страни радника и, као најзначајније, потребу за бригом о радној снази изван граница заштите коју нуде национална законодавства.<sup>933</sup> Наведено, оправдано се чини, подрива домаће стандарде рада, док посредно утиче на смањену снагу организација радника да се самостално заштите, умањујући њихову преговарачку моћ.

Како се повећава мобилност капитала, предузећа имају тенденцију да своје представништво преселе у земље са мањим обимом гарантованих права радника. Ово доводи до ситуације да уколико се пословање лако може преселити из једне државе у другу, моћ радника оличена у активностима синдиката опада, услед могућности престанка пословања због незадовољства послодаваца у погледу услова рада.

Негативни аспекти глобализације одражавају се и на висину, односно вредност трошкова рада. Наиме, предузећа теже да производе у окружењу које нуди најнижи износ трошкова рада, а тиме посредно и најнижи степен заштите радника. На тај начин, велики број предузећа улази у такозвану „трку до дна“, у којој се тежи спуштању цене раде до минимума.<sup>934</sup> Тада, национални системи рада долазе у дилему – како привући страни капитал и обезбедити прогрес производње и бити конкурентан, а са друге стране не умањити степен заштите радника и вредност цене рада.<sup>935</sup> На овај начин, глобализација је променила смер производног ланца. Док је раније у поступку производње прелаз са сировина на готов производ подразумевао да ће послодавци тежити пословању од земаља у развоју ка онима у којима је привреда напредовала и економски напредним земљама, након захвата глобализације географски ток производње постаје много компликованији.

---

<sup>932</sup> Bryan S. Turner, „The Concept of "The World" in Sociology: A Commentary on Roland Robertson's Theory of Globalization“, *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 31, No. 3/1992, pp. 311-318.

<sup>933</sup> Као један од негативних аспеката који се спомиње јесте да је глобализација утицала на смањени степен социјалне заштите радника, продубљујући јаз између економских и социјалних права. Наиме, како истичу Радуловић и Урдаревић, ради се о својеврсном парадоксу да глобално тржиште функционише по другачијим правилима од националних привреда, па тако веће зараде или већи обим социјалних права на националном нивоу не морају нужно да доведу до економског раста. Зоран Радуловић, Бојан Урдаревић, „Глобализација и концепт социјалних права“, *Српска политичка мисао*, бр. 1/2012, стр. 182.

<sup>934</sup> Илустративан пример можемо пронаћи у текстилној индустрији одеће, где су промене у месту и начину производње очигледне. Наиме, почевши од 1960-их и 1970-их година XX века, европска и америчка предузећа за производњу одеће отвориле су своје фабрике у земљама попут Хонг Конга, Сингапура и Јужне Кореје. Како су се износ зарада и услови рада побољшавали временом у овим земљама, предузећа су производњу преселили у земље попут Индонезије, Филипина, Тајланда и Мексика. На почетку XXI века, производња се преселила у Бангладеш, Централну Америку, Вијетнам и Кину, услед ефеката конкуренције и компликованих образаца уговарања и подуговарања, који су довели до интензивног притиска на цене производе, а самим тим и на зараде радника, што резултира да чак и у земљама са ниским зарадама постоји стална претња даљег пресељења пословања. Angela Hale, „What hope for “ethical” trade in the globalised garment industry?“, in: *Global Backlash: Citizen Initiatives for a Just World Economy* (Robin Broad ed.), Rowman and Littlefield, Lanham, 2002, p. 194.

<sup>935</sup> Peter Brosnan, „The minimum wage in a global context“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Third Edition, Edward Elgar Publishing, Cheltenham/Massachusetts, 2019, pp. 192-193

Ово јер сада високо плаћени радници мигрирају ка земљама у развоју, док слабо плаћени радници остају у напредним земљама.<sup>936</sup> Хогвелт (Hoogvelt) тврди да „зато што је капитал мобилан, али ниже рангирана радна снага није, ниско плаћени радници су приморани да се такмиче са ниско плаћеним радницима у другим земљама тако да превлада најнижи заједнички именоватељ. На овај начин свет је „постао огроман базар рада где државе нуде „своју“ радну снагу по још нижим ценама од својих конкурената“.<sup>937</sup> У широј основи, глобализација подстиче и регулаторну конкуренцију, која настаје када се економије такмиче у привлачењу инвестиција користећи на своју штету ниже стандарде рада као аргумент, третирајући их у своју корист. То води до несигурности на терену социјалног дијалога и потребе друштва да се супротстави прописима о раду усвојеним или измењеним из страха од „одласка“ и/или „недоласка“ великих предузећа и пословно изазовних подухвата.<sup>938</sup>

Иако би глобализација могла бити подстицај међународној радничкој солидарности и сарадњи, она доводи до организационе фрагментације и неслагања. Једна стратегија, која се користи у развијеним земљама да би се умањиле могућности одласка капитала и последица „трке до дна“ јесте да се заговара усвајање нових наднационалних стандарда рада којима би се одговорило на постојеће промене.

### 2.3. Утицај интернета, технологије и дигитализације на флексибилитет рада

У другој деценији XXI века утицај интернета и дигитализације на свет рада видљив је у готово свим компонентама организације и обављања рада, с обзиром на то да је појава интернета<sup>939</sup> неупитно омогућила у солидном делу промене које су касније кроз дигитализацију наставиле утицај на поимање света рада, оличеног у виду флексибилитет, а касније и на појаву нових облика рада, формирање „gig“ економије и платформи као тржишта рада/и или дигиталног послодавца.

---

<sup>936</sup> Ronaldo Munck, , *Globalisation and Labour: The New 'Great Transformation'*, Zed, London, 2002, p. 66.

<sup>937</sup> Ankie Hoogvelt, *Globalisation and the Postcolonial World*, Macmillan, Basingstoke, 1997, p. 57.

<sup>938</sup> Наведено би требало посматрати и са аспекта тзв. отворене међународне економије, за коју се тврди да није „природно“ стање ствари, већ да пре зависи од економске моћи сваке државе конкретно. Економски либерална тржишта се тако теже успостављају, уз потребу да се негативни ефекти ублаже кроз јавне политике. Глобализација на овај начин може да покаже своју негативну страну, кроз „анти-глобализацијски покрет“ који за циљ има указивање на широко распрострањено незадовољство које је отворено тржиште донело појединцима. Велика реакција на међународну отвореност од стране држава, као и легитимних недржавних или међународних актера, може се спречити само разумним помирењем одговарајуће силе и мера управљања које стабилизују тржишта и штите раднике као грађане од неприхватљиве несигурности и ризика. Paul Hirst, Grahame Thompson, „The future of globalisation“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Third Edition, Edward Elgar Publishing, Cheltenham/Massachusetts, 2019, p. 18.

<sup>939</sup> У литератури се истиче да се са развојем интернета, и са све већом продорношћу комуникације између умрежених рачунара, човечанство налази усред технолошког догађаја који највише трансформише свет, још од открића ватре. Иако се истичало да је у питању промена која мења свет највише од времена Гутенберговог открића машине, ипак се верује да је утицај који интернет има већи, толико да би репер трепало тражити и даље у историји. John Perry Barlow, „Is There a There in Cyberspace?“, *Utne Reader*, March–April, 1995, p. 56. нав. према: Barry Wellman, „Studying the Internet Through the Ages“, *New Media & Society*, No. 6/2004, p. 109.

Израз *интернет* потиче од енглеског израза *interconnected networks*, што значи међусобно повезане мреже.<sup>940</sup> Концепт интернета, као глобалне, повезане мреже која омогућава повезивање различитих рачунара и уређаја како би се омогућила размена података и комуникација постао је стандардан и општеприхваћен током времена, чинећи интернет неизоставним фактором свакодневног живота. На темељу интернета, развијале су се културе, унапређивали системи образовања, поспешивао проток информација, дељење садржаја на глобалном нивоу, умрежавајући људе независно од места рођења, рада или становања, омогућавајући појединцу да буде грађанин света.<sup>941</sup>

Када је реч о конкретном утицају на флексибилизацију рада, интернет је играо кључну улогу на неколико начина. На првом месту, омогућио је запосленима да обављају посао изван пословних просторија послодавца.<sup>942</sup> Кроз алате којима се рад може обављати кроз *online* сарадњу, попут видео конференција и разговора, електронске поште - *e-mail*-а, и других комуникацијских платформи, радници се лако могу повезати са колегама и обављати свој посао из било којег места које има приступ интернету. Рад ван просторија послодавца омогућио је и флексибилност у погледу радног времена, у виду могућности радника да обављају рад у било које време и са било којег места. То значи да запослени могу прилагодити своје радно време својим потребама, што може укључивати рад изван традиционалних радних сати или рад у различитим временским зонама. Могућност флексибилног радног времена изван карактеристичног рада од осам сати у пословним просторијама послодавца водило је могућности и да се запослени ангажује на неколико послова истовремено, специјализирајући се на тај начин и за конкретне пројекте који трају одређено време. На темељу наведеног, настале су и нове форме рада, попут дељења запослених, дељења посла, платформског рада које излазе из оквира флексибилног радног односа јер омогућавају радницима да пружају своје услуге и по основу уговора којима се не заснива радни однос, иако и даље има места тврдњи да је реч о зависном раду који се обавља за другог, уз висок степен самосталности радника да организује место, време, и начин обављања задатка. Напоследку, вреди се осврнути и на чињеницу да, иако је глобализација географски омогућила стварање јединственог отвореног тржишта, дигитализација је круцијални чинилац који је учинио да настане *online* глобално тржиште рада посредством интернета, што отвара нове могућности за сарадњу, учење и развој каријере, без обзира на географску локацију.<sup>943</sup>

---

<sup>940</sup> Oxford English Dictionary, доступно на: [https://www.oed.com/dictionary/internet\\_n?tl=true](https://www.oed.com/dictionary/internet_n?tl=true), 30.6.2024.

<sup>941</sup> Врло је интересантан утицај друштвених мрежа које настају као последица умрежавања људи једнако као рачунара. Такве компјутерски подржане друштвене мреже (енг. *Computer-Supported Social Networks – CSSN*) постају виртуелне заједнице које касније прерастају лако у базе компјутерски подржаног кооперативног рада (енг. *collaborative work*) и рада на даљину. Компјутерски посредована комуникација посредством социјалних мрежа омогућава често неспутану, креативнију комуникацију у односу на ону која се одвија уживо. *CSSN* повезују раднике унутар и између организација које су често физички распршене у околностима у којима се посао обавља лако, уз минимални утисак „стега“ радног односа који се везује за рад у просторијама послодавцау фиксно одређеном радном времену те се тако лако могу посматрати као кључни додатни фактор у развијању рада на даљину, остварујући снажне друштвене импликације и подстицајући глобалну повезаност становништва. Barry Wellman *et al.*, „Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community“, *Annual Review of Sociology*, Vol. 22, 1996, p. 213.

<sup>942</sup> Захваљујући интернету, код многих предузећа је престала потреба за коришћењем великих канцеларијских простора јер запослени више не морају сваки дан долазити на посао у просторије послодавца, што значајно доприноси смањењу послодавчевих трошкова пословања.

<sup>943</sup> Људи остају повезани, али као појединци. Свака особа засебно управља својим радом посредством мреже, како би добила информације, наређења, подршку, остварила сарадњу, али и осетила присуство „друштва“ и осећај

Дигитализација рада омогућила је значајне погодности једнако радницима и послодавцима. Постоје и мишљења према којима ће дигитализација променити не само обим и начин обављања посла, омогућавајући новим модерним пословима да продру на тржиште, већ и потражњу за новим, различитим нивоима вештина, као и организацију рада која обухвата извршавање задатака који се обављају посредством интернета.<sup>944</sup> Оваква природа околности довела је до повећаног удела послова који се обављају ван просторија послодавца, једнако као и удео samozапослених лица који раде краткотрајно ангажовани од пројекта до пројекта за различите клијенте, а који у времену пре појаве интернета, као средства рада, нису били заступљени на тржишту рада. Као последица тога, послодавци су постепено пребацивали организационе структуре пословања на оне краткотрајно и пројектно оријентисане уместо до тада фиксне организације рада, доприносећи тиме стварању економије „платформе“ или „gig“ економије, пружајући веће могућности радницима за уско профилисање и самоопредељења на раду, али и успостављање бољег баланса између посла и приватног живота. Међутим, кључна бојазан отелотворује се у већој несигурности у погледу запослења, као и периодима незапослености, изостанку радноправне заштите и других погодности по основу социјалног осигурања, који су присутни у оним моделима у којима се радници ангажују превасходно ван уговора о раду. Са друге стране, ангажовање радника за потребе рада у дигиталном добу захтева и присуство одређених вештина за које се сматра да могу неповољно деловати на раднике у зависности о тога да ли је реч о онима високо или ниско квалификованим.<sup>945</sup> Недавни консензус у литератури је да су технолошке промене биле „пристрасне у вези са вештинама“ већ неколико деценија и то управо у смислу да је продуктивност квалификованијих радника расла брже од оне мање квалификованих радника. Ова „пристрасност у вези са вештинама“ у технолошким променама, која је добила толико пажње, правдана је чињеницом да доводи до повећаног јазу у погледу износа зарада - то јест неједнакости зарада.<sup>946</sup> Ако су радници плаћени према њиховој продуктивности, промене у релативној продуктивности морају имплицирати промене у износу зараде.<sup>947</sup> Бојазан, како су је видели Грег и Менинг, није

---

припадности. Caroline Haythornthwaite, Barry Wellman, „The Internet In Everyday Life: An Introduction“, in: *The Internet in Everyday Life*, (Barry Wellman, Caroline Haythornthwaite eds.), Blackwell Publishers, Oxford, 2002, p. 40.

<sup>944</sup> Mark Graham, Isis Hjorth, Vili Lehdonvirta, „Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods“, *Transfer*, Vol. 32, No. 2/2017, pp. 136-137.

<sup>945</sup> Приликом рада на даљину, као једног од најистакнутијих облика флексибилног рада који се одвија посредством дигиталних алата, интернет вештине радника су кључне. Према Грошел, интернет вештине су важан део дигиталне инклузије, и они који су вешти у коришћењу интернета имају веће шансе да постигну привилеговану друштвену позицију. Darja Grošelj *et al.*, „Measuring internet skills in a general population: A large-scale validation of the short Internet Skills Scale in Slovenia“, *Information society*, Vol. 37, No. 2/2021, p. 63.; Са друге стране они који нису у могућности да савладају вештине, могу осећати психолошко неповерење, анксиозност и притисак када изненада морају да користе мрежну технологију, док други који поседују довољне интернет вештине могу мирно обављати разне задатке ван канцеларије. Ова дискрепанца, која је присутна у погледу интернет вештина код радника, назива се "дигитални јаз". Eden Litt, „Measuring Users' Internet Skills: a Review of Past Assessments and a Look Toward the Future“, *New Media & Society*, Vol. 15, No. 4/2013, p. 612.

<sup>946</sup> Matthias Weis, „Skill-biased technological change: Is there hope for the unskilled?“, *Economics Letters*, Vol. 100, No. 3/2008, pp. 439-441.

<sup>947</sup> Радници са ниским квалификацијама су се сусрели са значајним падом у погледу износа зарада последњих деценија XIX и почетком XX века што се у литератури поимало као „поларизација зарада“. Ове промене у нивоима и расподели зарада праћене су систематским променама у саставу запослености по занимањима, са истовременим брзим растом броја високо и нискоквалификованих радника у оквиру истог занимања. Daron Acemoglu, David Autor, „Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings“, in: *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, Elsevier B.V, 2011, p. 1046.



неоправдана у погледу дугорочних изгледа за ниско квалификоване или неквалификоване раднике „пошто нема разлога да се мисли да се ови трендови неће наставити у будућности, те се може очекивати да ће позиција неквалификованих и нискоквалификованих радника на тржишту рада наставити да се погоршава.“<sup>948</sup>

Аутори који наводе негативне утицаје дигитализације, осврћу се и на повећану аутоматизацију у раду, која би поред искључивања нискоквалификованих радника са тржишта довела до смањене стопе запослености свеукупно. Штавише, док би смањење могућности запошљавања због аутоматизације хипотетички могле бити надокнађене повећањем могућности запошљавања у другим индустријама у којима нема простора продора дигитализације или се, због дигитализације, стварају нови послови радна снага можда неће моћи да се пребаци у ове нове могућности због недостатка искуства или других проблема, што доводи до структурних проблема, пораста незапослености и касније општег пада стандарда живота, јер је послодавцима, услед могућности употребе аутоматизованих машина уместо људског фактора на раду, потребно све мање запослених, а посебно оних који раде у стандардном радном односу.<sup>949</sup> Дигиталне технологије не утичу само на обим послова, већ и на преображај начина на који се рад концептуализује и како се обављају послови. Светски економски форум проценио је још 2020. године да би до 2025. године 85 милиона послова могло бити замењено због промене у подели рада између људи и машина, док би 97 милиона нових запослења, која су више прилагођени новој подели рада између људи, машина и алгоритама, могло настати. Такође, очекиване промене довешће до јаза у погледу тражње за висококвалификованим и нискоквалификованим радницима, као дегрегацији тржишта рада међу радницима по различитим основама - полу, старости, сектору рада.<sup>950</sup> Како је изгледно да ће људи и машине проводити једнако време на задацима на послу, изгледно је за многе раднике да ће главни ефекат дигитализације бити видан кроз промене - једнако у природи, као и у садржају рада у трансформисаном радном окружењу.<sup>951</sup> Како Јашаревић истиче „утицај дигитализације на услове рада је знатно већи него што се то на први поглед може уочити. Она са једне стране може да буде веома корисна за запослене – тако што олакшава рад, а са друге стране, може да буде извор појачане експлоатације и урушавања радних стандарда. Да ли ће се дигитализација позитивно или негативно одразити на положај запослених, зависи првенствено од приступа који према новинама које доноси имају послодавци и држава. Значајну улогу могу да имају и синдикалне организације и запослени, који не треба пасивно да посматрају тренд урушавања права радника“.<sup>952</sup>

---

<sup>948</sup> Paul Gregg, Alan Manning, „Skill-biassed Change, Unemployment and Wage Inequality“, *European Economic Review*, Vol. 41, No. 6/1997, p. 1176.

<sup>949</sup> Maja K Thomas, „The Rise of Technology and its Influence on Labor Market Outcomes“, *Gettysburg Economic Review*, Vol. 10, 2017, p. 4.

<sup>950</sup> *The Future of Jobs Report 2020*, World Economic Forum, 2020, pp. 4-5.

<sup>951</sup> Lorraine Charles, Shuting Xia, Adam P. Coutts, *Digitalization and Employment - A Review*, International Labour Organisation, Geneva, 2022, p. 15.

<sup>952</sup> Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2016, стр. 1108.

### 3. Појавни облици флексибилности рада

Није реткост да се на модерном тржишту рада национална законодавства, владе и други актери на нехомоген начин боре са високим стопама незапослености, које се у зависности од земље или региона објашњавају различитим степеном „ригидности“ тржишта рада – или, са позитивне стране посматрано „флексибилности“. Сматра се да распони у погледу цена рада и производа који настају у условима „ригидних“ тржишта рада доводе до веће структурне незапослености, док „флексибилна“ тржишта рада дозвољавају прилагођавање таквим успонима и падовима, без или са малим порастом стопе незапослености.<sup>953</sup> Управо се на примеру флексибилних тржишта рада, на којима су присутни различити појавни облици флексибилизације, може увидети на који начин је флексибилизација рада допринела круцијалним променама у схватању и обављању рада.

Флексибилност се на пољу рада испољава на различите начине. У том смислу имало би места мишљењу да је тешко дефинисати појавне облике флексибилности рада – посебно утврдити њихов *numerus clausus* јер има места мишљењу да се сваки облик промене у погледу рада може третирати као појавни облик флексибилности *per se*, без сврставања у неку од већ формираних категорија. Међутим, и поред тога, потребно је имати у виду категорије које су у литератури присутне, те тако као критеријум поделе можемо узети следеће: да ли је реч о флексибилности која се испољава унутар рада послодавца, то јесте на микро нивоу, или ка споља, односно у погледу пословања на тржишту рада, и у том погледу можемо разликовати интерну и екстерну флексибилност, а под њиховим окриљем требало би посебно узети у обзир и флексибилност радног времена, флексибилне организације рада, флексибилност места рада. Даље, можемо направити разлику да ли је реч о промени у погледу укупног броја радника, када је реч о нумеричкој флексибилности која стоји наспрот функционалној флексибилности, а која обухвата промене у погледу занимања и промене истих унутар послодавца. Такође, нови облици радног ангажовања представљају посебан облик флексибилизације који обухвата цео спектар флексибилних (атипичних) облика радног односа.

#### 3.1. Интерна и екстерна флексибилност

Интерна флексибилност рада се односи на способност предузећа да прилагоди радне процесе, структуру запослења и радне услове, у складу са променама у окружењу, потребама тржишта или интерним захтевима. Конкретно, наведено обухвата уређивање радног времена, начин и место обављања радних задатака. У том смислу, интерна флексибилност рада може укључивати различите моделе радног времена, попут клизног радног времена, непуног радног времена, привременог запошљавања за потребе одређеног радног задатка или сезонског запошљавања. Ови модели омогућавају запосленима да прилагоде своје радно време у складу са својим личним потребама или обавезама. Аранжмани флексибилног радног времена укључују опцију флексибилног почетка и краја радног дана и тиме могућност утврђивања личних распореда рада. Радно време се односи на систем „намирења сати задужења“, што подразумева да ће запослени

---

<sup>953</sup> Friedrich Klau, Axel Mittelstadt, *Labour Market Flexibility and external price shocks*, Working Papers, OECD Department of Economics and Statistics. Paris, 1985, p. 8.

радити стандардни број радних сати, како је договорено у недељном или месечном временском опсегу, али уз могућност да запослени може да ради више сати одређени период у замену за еквивалентно слободно време у неком тренутку у будућности. У дужем периоду просечан број радних сати је једнак уговореном радном времену.<sup>954</sup>

Уколико посматрамо флексибилност у погледу процеса рада, она подразумева могућност прилагођавања радних задатака запослених и њихових одговорности у складу са променљивим потребама посла или интересовањима запослених. То може укључивати замену послова у појединим случајевима када за то има оправданих разлога, додатне обуке или похађање посебних програма који омогућавају запосленима да стичу нове вештине и компетенције, како би обављали рад у складу са честим променама и захтевима тржишта рада.<sup>955</sup> Утицаји спољних фактора који су допринели стварању нове радне атмосфере, а посебно у ери дигитализације, омогућили су да се под интерном флексибилношћу подразумева и могућност рада на различитим локацијама, укључујући рад од куће, као и рад на даљину са удаљених локација. Ово омогућава запосленима да ефикасно обављају своје задатке ван традиционалног радног места – просторије послодавца, што може повећати продуктивност и задовољство запослених. Додатно, вреди истаћи и то да послодавци код којих је заживела интерна флексибилност имају способност да се брзо прилагоде променама у окружењу или тржишту рада. То може укључивати реорганизацију тимова, преусмеравање ресурса или прилагођавање стратегија запошљавања, како би се одговорило на нове захтеве или изазове, и подудара се са раније поменутих компетенцијама запослених, које се једнако адаптирају новонасталим околностима. Кључни елемент интерне флексибилности рада је и култура организације која подстиче иновативност, отвореност према променама и прилагођавање. Кроз подршку лидерства, транспарентну комуникацију и подстицање сарадње, послодавци могу изградити атмосферу која омогућава запосленима да се осећају слободно да предлажу нове идеје или приступе раду.

Комбинација свих наведених елемената чини интерну флексибилност рада кључним фактором за успешно пословање у савременом, динамичном окружењу. Омогућава организацијама да буду агилне, прилагодљиве и конкурентне, док истовремено пружа запосленима већу аутономију, задовољство и равнотежу између приватног и професионалног живота.

Са друге стране, екстерна флексибилност рада се односи на способност послодавца да прилагоди своје радне процесе и ресурсе на основу променљивих услова на тржишту рада или потреба пословања путем спољних ресурса или сарадње са другим организацијама или радницима. Екстерна флексибилност рада се тако често остварује кроз *outsourcing*, што подразумева ангажовање спољних организација или појединаца да обављају одређене послове или функције уместо запослених код послодавца. Ово може укључивати различит дијапазон услуга - информатичко-технолошких услуга, рачуноводствених услуга, маркетинга или производње, омогућавајући на тај начин послодавцима да се фокусирају на своје кључне пословне активности. Екстерна флексибилност такође може бити остварена кроз ангажовање радника на пројектима или посредством уговора којима се не заснива радни однос – хонорарно, односно уместо сталног

---

<sup>954</sup> Janneke Plantenga, „Chantal Remery Work–family reconciliation policies in Europe“, in: *Handbook of Research on Gender and Economic Life* , (Deborah M. Figart, Tonia L. Warnecke eds.), Edward Elgar Online, Cheltenham, p. 296.

<sup>955</sup> Сенад Јашаревић, „Флексибилан рад – нужност савремене економије“, *Право, теорија и пракса*, бр. 1/2001, стр. 48-60.

запослења, послодавци могу ангажовати екстерне раднике или консултанте да раде на одређеним пројектима или задацима у складу са тренутним потребама посла. У неким индустријама, попут туризма, пољопривреде или трговине, постоји потреба за сезонским радницима који су ангажовани само током одређених периода у години. Сходно томе, сезонско запошљавање можемо посматрати као један облик екстерне флексибилности рада, који омогућава прилагођавање сезонским променама у потражњи или пословању.

Послодавци такође могу користити екстерну флексибилност рада на тај начин што ће оптирати за могућност запошљавања радника који ће рад обављати (к)од куће или ангажовања *freelancer*-а, који пружају услуге на основу својих специјализованих вештина и ресурса по потреби. Није на одмет истаћи и то да екстерна флексибилност рада може укључивати и сарадњу са интересним групама, партнерима или другим организацијама ради дељења ресурса, знања или експертизе. Ово може укључивати формирање стратешких партнерстава, удруживање са другим предузећима ради заједничких пројеката или коришћење ресурса трећих страна ради побољшања пословања.

Кроз ове механизме, екстерна флексибилност рада омогућава послодавцима да прилагоде своје ресурсе и пословање у складу са променама на тржишту рада или потребама пословања, док истовремено пружа прилику за ефикасније коришћење екстерних ресурса и смањење оперативних трошкова.

### 3.2. Нумеричка, функционална добио је истакнуту улогу и финансијска флексибилност

Од продора флексибилизације као феномена на тржиште рада, њено промовисање заузело је централно место у напорима да се успостави равнотежа на тржишту рада, које је пољуљано проблемом незапослености, развојем неформалне економије, све више одолевало примени стварне и номиналне институционалне реформе у моделима индустријских односа.

Природне промене које су настале спонтано, како би се тржиште самостално регулисало омогућили су простор мобилности радне снаге, флексибилност у погледу исплате зарада, организације радног времена, реформе у многим земљама у погледу система осигурања за случај незапослености, како би се подстакло тражење посла и модификације радног законодавства, а све то у циљу системског уређења односа на тржишту рада.<sup>956</sup>

Управо аутори који истичу нумеричку, функционалну и финансијску флексибилност, од којих се прве две посматрају још и као развијенији модалитет интерне односно екстерне флексибилности,<sup>957</sup> наглашавају важност флексибилности рада за конкурентност послодаваца, као

---

<sup>956</sup> Калеберг (Kalleberg) је тврдио да „предузећа морају да буду флексибилна како би одговорила на конкуренцију, технолошке промене и промене у саставу радне снаге, иако врсте флексибилних стратегија коришћења радне снаге које ће усвојити зависе од нормативног оквира. Arne Kalleberg, „Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 4/2001, p. 494.

<sup>957</sup> Интерна и екстерна флексибилност спомињу се као синоними нумеричке односно функционалне флексибилности. Вид.: Arne L. Kalleberg, „Flexible Firms and Labor Market Segmentation Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers“, *Work and Occupations*, Vol. 30 No. 2/2003, p. 154-155.

кључног за успостављање стабилног тржишта и то кроз институт „флексибилног предузећа“.<sup>958</sup> Наиме, „флексибилно предузеће“ јесте оно које може брзо да одговори на нове могућности које нуди тржиште. У том смислу, организације би требало да буду флексибилне како би одговориле на технолошке промене или искористиле могућности у новим системима производње и пословања. Стога, флексибилним предузећима нису потребни само квалификовани радници, већ и флексибилност у погледу управљање свим радницима а посебно им је потребан солидан институционални оквир који им омогућава да примењују „флексибилност“, како би лако могли да адаптирају број радника, начин обављања радних задатака, организацију радног времена, висину и исплату зараде. Модел „флексибилног предузећа“<sup>959</sup> добио је истакнуту улогу у погледу на флексибилност тржишта рада и реструктурирање система запошљавања још 1980-их година.<sup>960</sup> Ово јер су послодавци још тада све више прибегавали ангажовању радника „са стране“ склањајући на тај начин фокус са оних запослених који су чинили стално „језгро“ запослених са пуним радним временом, на раднике са „периферије“ који су радили са непуним радним временом, привремено, на основу подуговарања, стварајући на тај начин армију „спољних радника“.<sup>961</sup> Овакав систем организације обезбеђује да стално запослени, који чине „језгро“, чине „функционалну флексибилност“, док „радници са периферије“ пружају послодавцу „нумеричку флексибилност“.<sup>962</sup> Са друге стране, вреди напоменути и ставове који, осим кроз модел „флексибилног предузећа“, тројаку природу флексибилности тржишта рада виде кроз три главне компоненте: понуду рада, потражњу за радном снагом и цену рада. Флексибилност потражње за радном снагом се схвата као флексибилност запошљавања, флексибилност понуде радне снаге као мобилност тржишта рада и флексибилност цена рада као флексибилност зарада.<sup>963</sup> Нумеричка и функционална флексибилност опште посматрано обухватају промене у организацији рада запослених, како у погледу њиховог рада за послодавца, тако и у погледу послодавчевих

---

<sup>958</sup> Amaia Altuzarra, Felipe Serrano, „Firms' Innovation Activity and Numerical Flexibility“, *International Labour Review*, Vol. 63, No. 2/2010, p. 328.

<sup>959</sup> Критичари модела рада „флексибилног предузећа“ сугеришу да системи запошљавања нису тако једноставно раздвојени и да би периферни радници лако могли да представљају, једнако у погледу броја и значаја за пословање односно стратешки, основну компоненту радне снаге предузећа. Сходно томе, међузависност која се потенцијално ствара између радника који чине „језгро“ и радне снаге на „периферији“ чини се упитном. Janet Walsh, Stephen Deery, „Understanding the Peripheral Workforce: Evidence from the Service Sector“, *Human Resource Management System*, Vol. 9, No. 2/1999, p. 55.

<sup>960</sup> Значајан је аргумент који се у литератури истиче као противтежа ставу да је флексибилност настала активностима менаџмента. Наиме, модел флексибилног предузећа треба посматрати као део много ширег скупа активности насталих као резултат кроз који је друштво прошло током индустријализације. Флексибилно предузеће тако, како наводе критичари, требало би разматрати заједно са флексибилном специјализацијом и другим постиндустријским визијама на тржишту рада и стога треба да буде схваћена као одраз политичке инволвираности и као интелектуално оправдање за могуће негативне последице у свету рада. Иако се наводе многе видљиве погодности, ипак би требало имати у виду да је то зато што промене нису настале као резултат стратегије од стране менаџмента послодавца, већ су биле парцијалне и *ad hoc* реакције на промене у околностима у конкретном тренутку. Stephen J. Procter *et al.* „Flexibility, Politics & Strategy: In Defence of the Model of The Flexible Firm“, *Work, Employment & Society*, Vol. 8, No. 2/1994, p. 222.

<sup>961</sup> Anna Pollert, „The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?“, *Work, Employment & Society*, Vol. 2, No. 3/1988, p. 281.

<sup>962</sup> „Флексибилно предузеће“ тако спаја развој запослености услед секторског реструктурирања, са „новом“ политиком ангажовања радника ван радног односа прикривајући важност континуитета рада. Овај модел рада у литератури је окарактерисан и као важан чинилац у све већој рањивости многих радника, укључујући и оне које чине такозвано „језгро“ радне снаге код послодавца. Anna Pollert, „The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?“, *op. cit.*, p. 281.

<sup>963</sup> Anna Galik, Monika Bak, Katarzyna Bałandynowicz-Panfil, Giuseppe T. Cirella, „Evaluating Labour Market Flexibility Using the TOPSIS Method: Sustainable Industrial Relations“, *Sustainability*, Vol. 14, 2022, p. 2.

овлашћења, да распореде и „употребе“ радну снагу на за њих најподеснији начин.<sup>964</sup> Како могућност запошљавања по потреби може имати негативне последице на сигурност запослења, као погодност баланса флексибилности рада и сигурности запослења јављају се тзв. флексибилни споразуми колективног типа - о запослености и конкурентности, а који се састоје у томе да радници у предузећима која су у тешкоћама пристају на разне мере флексибилизације рада, док за узврат добијају гаранцију сигурности запослења у том периоду. Оваквим споразумима предвиђа се увођење флексибилности радног времена, реорганизација предузећа, преквалификација и доквалификација запослених, могућност премештаја у друго место рада, уз пружање гаранција запослења у току трајања споразума.<sup>965</sup>

Нумеричка флексибилност се може дефинисати као способност послодавца да прилагоди број запослених како би задовољио промене у потражњи, односно одговорио на изазове условљене флукуацијом радне снаге, док се функционална флексибилност посматра као способност да се запослени распореде на најбољи могући начин.<sup>966</sup> На овај начин, управљачка овлашћења послодавца долазе до изражаја имајући у виду да је послодавац тај који као јача страна у радном односу може да контролише начин и систем обављања рада. Међутим, важно је нагласити да се флексибилност на тржишту рада „појавила“ управо као средство које је олабавило ригидност правила<sup>967</sup> која су условљена активностима послодаваца са једне стране, док је, са друге стране омогућило запосленима да се лакше сналазе тиме што постоји оправдана могућност да пронађу посао на краћи временски период у складу са својим компетенцијама, стручном спремом и другим вештинама код неколико послодаваца, али без очекивања да ће бити запослени у стандардном радном односу.<sup>968</sup> Управо у циљу пренебрегавања могућих проблема услед промена у начину пословања – примера ради, индустријализација или каснија појава вештачке интелигенције условили су повећану потребу за запошљавањем лица која су профилисана за рад на високо развијеним технолошким апаратурама за рад или потреба за ангажовањем радника само одређени период године. Стога не изненађује да се нумеричка и функционална флексибилност на тржишту рада материјализовала управо кроз омогућавање послодавцима да запосле одређени број

---

<sup>964</sup> Имплементација функционалне флексибилности често је омогућавала послодавцима да заобиђу синдикате као консултативну страну у процесу доношења одлука. Иновације у виду организовања радног времена пружиле су им идеалну прилику да уведу партиципативне праксе менаџмента и успоставе директне односе са запосленима ван синдикалних канала. Синдикалне реакције су биле различите, али у оним секторима и земљама где су синдикати чврсто укоренењени (Белгија, Немачка, Италија), успели су да се суоче са изазовом у замену за већу интерну флексибилност, осигуравајући сигурност запослења, барем за основну радну снагу, и ближе укључивање у доношење одлука на нивоу предузећа. Treu Tiziano, „Labour flexibility in Europe”, *International Labour Review*, Vol. 131, No. 4-5/1992, p. 506.

<sup>965</sup> Сенад Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 31.

<sup>966</sup> Spyros Arvanitis, Heinz Hollenstein, David Marmet, „Numerical Labour Flexibility and Economic Performance: What Can we Learn from the Experience of Firms in Small European Economies? Some Empirical Evidence from Firm Case Studies“, *Konjunkturforschungsstelle Swiss Institute for Business Cycle Research*, Zurich, 2003, p. 3.

<sup>967</sup> Има мишљења у теорији да су радикални системи рада управо били ти који су довели до сегрегације на тржишту рада, приморавајући запослене да буду „груби“ у борби против „капиталистички настројене“ контроле, развијене на теорији марксистичког погледа на рад, од стране послодавца. Richard Hyman. „Strategy or Structure? Capital, Labour and Control“, *Work, Employment & Society*, Vol. 1, No. 1/1987, p. 27 и даље.

<sup>968</sup> Вид. детаљно резултате емпиријског истраживања примене нумеричке и функционалне флексибилности на успешност рада послодавца: Caroline Ruiner, Uta Wilkens, Monika Küpper, „Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-intensive Firms — Going Beyond Existing Concepts“, *Management Review*, Vol. 24, No. 3/2013, Special Issue: Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives, pp. 162-178.

запослених у различитим временским интервалима на одређено време, али и у различитим формама рада које зависе управо од времена на који лица закључују уговор код послодавца. Најчешћи примери, тако, могу бити уговори о раду на одређено време, када је реч о остваривању задатака који су условљени одређеним пројектом, запошљавање радника који раде само конкретан период у току године, уколико је реч о пословима који су „сезонске природе“, потом оптирање за привремено запошљавање, које је послужило као основа за развитак солидног броја нових форми рада, о којима ће више бити речи у наставку рада.<sup>969</sup>

Нумеричка флексибилност на трагу наведеног може се посматрати и као процес кроз који послодавци реагују на промене у тражњи за њиховим производима/услугама прилагођавањем броја радника које запошљавају.<sup>970</sup> Овај процес се тако остварује и различитим аранжманима организације радног времена - прековременим, непуним радним временом, променљивим радним временом, што даље води успостављању разлике у појавним облицима нумеричке варијације рада - привремени и рад на одређено време, који често може прерасти у рад на неодређено време. Главни разлог за ову разлику је тај што ће се „мотивација послодаваца за оптирање једне од ових облика радног организовања вероватно разликовати, као и проблеми са којима се послодавци суочавају приликом успостављања управљачких овлашћења и организацијом рада“.<sup>971</sup> У овом

---

<sup>969</sup> Према Аткинсону (Atkinson), сегментација радне снаге на „основне и периферне групе“ побољшава прилагодљивост послодавца променљивим окружењима. Високо квалификована и посвећена основна радна снага обезбеђује функционалну флексибилност. Аткинсон тако карактерише основну радну снагу као „запослене са сталном каријером који раде пуно радно време“ и који на тај начин обезбеђују конкурентску предност послодавца и стичу вештине које се „не могу купити“, и као такви морају бити инволвиран у рад послодавца непрекидно. Са друге стране, периферни радници који раде по основу уговора којима се не заснива радни однос на неодређено време ублажавају тржишне флукутације и ефикасност, првенствено у смислу нумеричке флексибилности. С тим у вези, како Аткинсон наводи, и настају две групе радника - прва група пружа послодавцу нумеричку флексибилност, док друга група обезбеђује функционално флексибилно језгро радне снаге и ставља акценат на функционалну флексибилност. Заједно, обе групе радника заокружују модел језгро-периферија, подстичући и нумеричку и функционалну флексибилност на тржишту рада. John Atkinson, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Report 89, The Institute for Employment Studies, University of Sussex, Brighton, 1985, p. 29.

<sup>970</sup> Како Јашаревић истиче, спољна нумеричка флексибилност се односи на усклађивање трошкова радне снаге, односно броја радника и тржишних потреба, кроз веће ангажовање запослених који нису у сталном радном односу и флексибилнију регулативу о запошљавању и отпуштању. Интерна нумеричка флексибилност односи се на флексибилну организацију радног времена и флексибилни распоред рада. Ангажовање нестандартне радне снаге подразумева мање трошкове за послодавце, пошто при отпуштању оваквих радника нису дужни да исплаћују отпремнине (често нема ни отказних рокова или су они краћи). Такође, ове групе запослених најчешће немају једнака права као стално запослени па самим тим представљају и мање финансијско оптерећење за послодавца. Сенад Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *op. cit.*, стр. 29.

<sup>971</sup> Paul Osterman, *Securing Prosperity. The American Labour Market: How It Has Changed and What to Do About It*, Princeton University Press, Princeton, 1999, p. 55. У свом делу које је издато на самом крају XX века, Паул Остерман указао је на промене које је тржиште рада на глобалном нивоу претрпело, постављајући за хипотезу да су предузећа управо била та која су чинила покретачку снагу промена. Овај аутор ослонио се у својим сумирањима на оригинална истраживања скоро 1.000 корпорација, како би показао да су се предузећа реорганизовала са циљем да запошљавају мањи број запослених, не само из очигледних разлога – технолошког напретка и промена на тржишту капитала – већ и да би искористиле нове, тимски оријентисане начине рада. Овај аутор такође тврди да се нови облици рада у будућности морају испољити на два фронта: кроз већу стопу мобилности на тржишту рада и промене у равнотежи снага у односу послодаваца према запосленима. Да би се суочио са већом мобилношћу, Остерман се залагао за адекватне погодности за запослене, ефикаснији систем осигурања од незапослености и нове „посреднике на тржишту рада“, који би помогли радницима да пронађу одговарајуће запослење на тржишту рада. Да би поправио неравнотежу моћи, за коју је веровао да ће наступити, Остерман процењује могућности реформисања начина корпоративног

контексту, привремени рад укључује раднике који ће бити ангажовани како би послодавцу пружили конкретну, привремену помоћ, или дежурне раднике, односно оне који раде за послодавца одређено време, али нису стално запослени (редовна радна снага), слободне раднике/самосталне извођаче и друга лица са пословима који су на одређено време из једног од следећа четири разлога: привремено замењују другог радника, посао који обављају је сезонски, раде само на одређеном пројекту, или раде на одређено време. Са теоријске тачке гледишта, квантитативна флексибилизација рада, нпр. у виду рада на одређено време, има за циљ смањење трошкова рада, као и смањење „терета“ редовног рада са стално запослених или пружање специјализованих услуга послодавцима, са циљем позитивне корелације између нумеричке флексибилности рада и антиципираног учинка.<sup>972</sup>

Међутим, нумеричка флексибилност своју сврху не би могла активно да постигне уколико послодавци не би паралелно прибегавали и функционалној флексибилности, а све то како би запослени могли брзо и несметано да буду распоређени између унапред предвиђених активности и задатака. То би могло значити ангажовање висококвалификованих лица који истовремено могу обављати механичке, електричне и грађевинске послове, на пример, или значити премештање радника са индиректних на директне производне послове а тиме и потпуну промену каријере од, рецимо, запосленог у администрацији до продаје. Како се производи и методи производње мењају, функционална флексибилност подразумева да исти запослени мења своје радне активности, како у кратком, тако и у дужем временском периоду, односно онолико колико је потребно.<sup>973</sup>

Постоје одређени приступи који воде ка алтернативном концепту организационе флексибилности. Тако, на пример, према Волберду (Volberd), комбинација специфичних области доводи до *метафлексибилности*, као способности приступа новом знању изван граница послодавца у потрази за могућим технолошким променама или тржишним преференцијама и проценама импликација које се могу применити на раду.<sup>974</sup> У том контексту Волберд дефинише организациону флексибилност као степен до којег послодавац има различите менаџерске способности и брзину да их примени, како би се повећао контролни капацитет менаџмента и побољшала могућност контроле рада код послодавца.<sup>975</sup> Ова дефиниција имплицира да је организациона флексибилност важна да би се искористиле организационе способности, али да није изолован циљ, сама по себи. Хатум (Hatum) и Петигрев (Pettigrew), се позивају на ову претпоставку и разматрају комбинацију менаџерских способности послодавца заснованих на

---

управљања и закључује да је најбољи приступ промовисање „упоредне моћи“, кроз унапређење моћи синдиката, али и креативне стратегије за организовање запослених код послодавца и у другим модалитетима. Иако не директно именовано, наведено размишљање може послужити као добар инпут да је и у времену пре него што се нумеричка и функционална флексибилизација означила поменутиим именом, она била *de facto* присутна као модалитет прилагођавања послодавца. Gloria Harrell-Cook, „Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It by Paul Osterman“, *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 3/ 2000, pp. 674-677.

<sup>972</sup> Spyros Arvanitis, Heinz Hollenstein, David Marmet, „Numerical Labour Flexibility and Economic Performance: What Can we Learn from the Experience of Firms in Small European Economies? Some Empirical Evidence from Firm Case Studies“, *op. cit.*, p. 3.

<sup>973</sup> Наведено је постављено као постулат код Аткинсона (Atkinson), једног од првих аутора који је поставио питање утицаја различитих појавних облика флексибилности на конкурентност предузећа и иновације у процесу пословања. John Atkinson, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, *op. cit.*, p. 18.

<sup>974</sup> Henk W. Volberda, *Building the flexible firm: How to remain competitive*, Oxford University Press, Oxford, 1998, p. 97.

<sup>975</sup> *Ibid.*



знању и стручности менаџера и флексибилне гарнитуре запослених за одређивање организационе флексибилности послодавца.<sup>976</sup>

Трећи тип флексибилности је платна или финансијска флексибилност, која, заједно са нумеричком и функционалном, чини обједињени појавни облик флексибилизације у којим се испољава организација рада кроз „флексибилно предузеће“.

Ова флексибилност се не односи на флексибилност у општем начину плаћања радника, већ на прелазак послодавца на нове системе исплате зарада и накнада за рад, те је можемо посматрати и као онај аспект флексибилности који служи *да се обезбеде средства којима би се могао подстаћи развој функционалне и нумеричке флексибилности*.

Конкретније, ово подразумева да се флексибилност огледа у исплати зараде раднику или групи радника на основу учинка, а по унапред утврђеној јединици вредновања рада у одређеном временском интервалу, односно подразумева могућност да „зараде не буду строго утврђене, већ да прате производне и радне циклусе (да се смање у периодима кризе) и омогуће директније повезивање зараде са радним учинком, као и алтернативне облике награђивања (укључујући бесплатно давање или могућност повољније куповине деоница, бонусе који се везују за пословни учинак или профит)“.<sup>977</sup> Овај трећи аспект флексибилности у литератури се често посматра као супсидијаран у погледу значаја, у поређењу са нумеричком и функционалном флексибилношћу, будући да је њена функција примарно да подржи и подстакне нумеричку и, посебно, функционалну флексибилност.<sup>978</sup> Међутим, већ на самом прагу развитка финансијске флексибилности на почетку 1980их година, испоставило се да се исплата зарада на основу учинка показала изузетно повољно једнако за раднике белих и раднике плавих крагни.<sup>979</sup> Разлике које су показале студије су указале да је већи проценат радника који су ангажовани на пословима који подразумевају интелектуални рад склонији да прихвате систем исплате зараде по основу учинка у односу на раднике који раде послове нижег интелектуалног захтева.<sup>980</sup>

Напоследку, важан је и економски аспект финансијске флексибилности тржишта рада с обзиром на то да економија пружа главну теоријску перспективу овом аспект флексибилности. У том смислу, финансијска флексибилност или флексибилност зарада то јест флексибилност трошкова рада су заједно са мобилношћу радне снаге централни елементи перспективе флексибилности у економији рада, које посебно имају утицаја на економски аспект релативне ригидности или флексибилности законских решења на рад и радне односе.<sup>981</sup>

---

<sup>976</sup> Andres Hatum, Andrew M. Pettigrew, „Determinants of Organizational Flexibility: A Study in an Emerging Economy“, *British Journal of Management*, Vol. 17, 2006, p. 115.

<sup>977</sup> Сенад Јашаревић, „Флексибилност рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, *op. cit.*, стр. 180-181.

<sup>978</sup> Stephen J. Procter, *et. al.*, „Flexibility, Politics & Strategy: In Defence of the Model of The Flexible Firm“, *Work, Employment & Society*, Vol. 8, No. 2/1994, p. 230.

<sup>979</sup> *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, National Economic Development Office (NEDO), London, 1986, p. 59.

<sup>980</sup> *Ibid.*

<sup>981</sup> Вид. Catherine Hakim, „Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies: Evidence From the 1987 E.L.U.S. Survey“, *Work, Employment & Society*, Vol. 4, No. 2/1990, p. 159.

### 3.3. Флексибилност организације рада и радног времена

Флексибилизацију радног времена и организацију рада требало би посматрати као појавне облике раније анализираних аспеката функционалне и нумеричке флексибилности. Наиме, како би се претходно поменуто могло реализовати, средства којима се постиже флексибилност јесте управо организација радног времена<sup>982</sup> и начина рада, другачија од оних које је тржишта рада познавало у времену пре појаве флексибилизације. Ово на првом месту подразумева рад од девет до пет, у просторији послодавца, уз директну контролу од стране послодавца, а све то у складу са елементима стандардног радног односа. Дакле, има смисла посматрати флексибилно радно време и флексибилну организацију рада и као *de facto* материјализацију нумеричке, али, пре свега функционалне флексибилизације.

У погледу начина остваривања флексибилизације радног времена, она обухвата на првом месту могућност рада одређено време у току дана не подразумева непрекидан рад у трајању од осам сати непрекидно, карактеристичан за стандардни радни однос. Неки од најраспрострањенијих модалитета јесу рад са непуним радним временом, рад по позиву, рад ван просторија послодавца, уколико је остављено раднику да самостално уреди радно време, што ће најчешће бити случај уколико је лице ангажовано за рад по учинку, или за рад на конкретном пројекту, када ће и уговор који чини правни основ ангажовања бити закључен на одређено време, то јест привремено.

Са друге стране, као важан аспект флексибилизације радног времена прокламована је потреба да се задовољи индивидуална потреба сваког радника за балансом између професионалних и породичних обавеза. Међутим, и поред неизоставно позитивних околности које је овај вид флексибилизације донео, постоје и мишљења која упозоравају на негативне последице које се односе на изазове у постављању границе између посла и приватног живота, као и у повећаној стопи незапослености услед могућности све чешћег запошљавања ван уговора о раду, што доприноси развоју стреса, а тиме и погоршању здравља радника.<sup>983</sup>

Када је реч о флексибилности у погледу организације времена, она се може разумети као *могућност послодавца да ангажују раднике по основу уговора којима се може али не мора засновати радни однос, која обухвата рад ван просторија послодавца, одсутност елемента субординације приликом обављања радних задатака, и, напослетку, могућност да се организација рада мења на начин који може, у складу са околностима, бити лако променљив и прилагодљив*. Са друге стране, оваква флексибилност има погодности и у погледу радника с обзиром на то да им омогућава одређени степен растерећења у погледу организације. Ово посебно вреди ако узмемо у обзир да је у контексту раних 1980-их година све више послодаваца прибегавало управљању пословањем, стављајући нагласак на закључивање „флексибилних“ уговора о раду

---

<sup>982</sup> Примера ради, британска влада је у литератури оптужена да ствара „хиперфлексибилност“ кроз олакшице за менаџерско дефинисање флексибилности радног времена. Наиме, прерогатив менаџмента ка либерализацији радног времена унутар предузећа, заједно са слободом приступа спољном тржишту, омогућено је кроз различите уговоре попут рада са непуним радним временом, уговора о раду на одређено време или рада преко агенција за запошљавање, а све то ради проширења могућности лакше организације радног времена, како би послодавци имали могућност да ефективније распореде радне сате запослених. Louise Amoore, *Globalization contested: an international political economy of work*, Manchester University Press, Manchester, 2002, p. 81.

<sup>983</sup> Jan Dettmers, Stephan Kaiser, Simon Fietze, „Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue, *Management Revue*, Vol. 24, No. 3/2013.

или нестандартних уговора којима се не заснива радни однос (нпр. рад са непуним радним временом, уговор о хонорарним пословима, уговор са агенцијом за посредовање у запошљавању, уговор о пружању услуга samozапослених лица и других пружалаца услуга) у поређењу са „традиционалним“ уговором о раду са пуним радним временом закљученим на неодређено време.<sup>984</sup>

Истраживања о видовима организационе флексибилности као кључне детерминанте ове флексибилности виде флексибилност производње, нумеричку флексибилност, функционалну флексибилност, флексибилне информационе системе и флексибилну радну снагу. Тако, флексибилизацију у погледу организације рада можемо посматрати као организациону флексибилност коју чини комбинација организационих и менаџерских способности, које омогућавају послодавцима да се брзо прилагоде променама у окружењу. Како би се то постигло потребно је да постоји флексибилни структурни дизајн који омогућава флексибилној организацији да успе под притиском и у непредвидљивој средини. Као таква, она захтева децентрализацију у одлучивању, низак ниво формализације и висок степен у погледу постављања граница у правном односу послодавац - радник и сарадње. Са друге стране, потребно је да послодавац у свом тиму има запослене који на менаџерским и другим руководећим позицијама поседују способности потребне за успех на флексибилном тржишту рада. Хетерогеност вештина, знања и искуства запослених на високо ранжираним управљачким позицијама потребна су „флексибилном предузећу“ као би се изборило са конкурентским окружењем.<sup>985</sup> Наведено је тако довело до поларизације на тржишту рада између раднике који чине „језгро“ радне снаге код послодавца и радника на „периферији“, о чему је раније било речи. На овом месту вреди напоменути да према теорији језгра/периферије, „периферни“ радници код послодавца уживају слабији степен сигурности запослења, с обзиром на то да ће их послодавац пре отпустити уколико дође до смањења обима посла.<sup>986</sup> Међутим, за послове који захтевају посебне вештине или висок ниво стручности и посвећености, теорија језгра/периферије сугерише да послодавци теже стварању сигурне мреже, тако што развијају јака интерна тржишта рада, која инкорпорирају највредније периферне раднике. Управо се овај аспект функционалне флексибилности везује за развој стратегије „језгра/периферије“ и приписује се дерегулацији тзв. приватног сектора, за коју се у литератури сматра да је послодавцима омогућила „нумеричку флексибилност“.<sup>987</sup>

---

<sup>984</sup> John MacInnes, Alan McGregor, Laurie Hunter, Alan Sproull, „The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3 /1993, p. 383.

<sup>985</sup> Као значајна истиче се улога космополитског начина размишљања, као начина инкорпорирања различитих културних претпоставки и премиса у радном окружењу. Као последица, послодавци уживају у отворености захваљујући мултиталентованим запосленима који поседују специфична а опет разнолика знања и вештине. Noma Bahrami, „The Emerging Flexible Organization: Perspectives from Silicon Valley“, *California Management Review*, Vol. 34, No. 4/1992, pp. 33-52.

<sup>986</sup> Joan Payne, Clive Payne, „Unemployment and Peripheral Work“, *Work, Employment & Society*, Vol. 7, No. 4/1993, p. 514.

<sup>987</sup> *Ibid.*

## 4. Флексибилни облици радног односа

### 4.1. Радни однос на одређено време

Радни однос на одређено време представља врсту радног односа у којем послодавац и запослени унапред постижу сагласност у вези са трајањем радног односа, или његово важење произлази из врсте, циља и природе посла. Управо зато, радни однос на одређено време је изузетак од правила да се радни однос заснива на неодређено време, те се као такав може допустити само у законом одређеним случајевима.<sup>988</sup> Који су то случајеви одређују национална законодавства како би се спречило да запошљавање на одређено време постане правило, а не могућност за послодавца да пренебрегне конкретне ситуације услед којих се јавља потреба за радом на одређено време.<sup>989</sup> Ограничења која се постављају заснивању радног односа на одређено време служе и очувању права на рад као фундаменталног људског права услед чега и међународни стандарди теже ка сталности радног односа, због чега је радни однос на неодређено време правило, а рад на одређено време изузетак.<sup>990</sup>

Као вид флексибилног радног односа, могло би се посматрати да је радни однос на одређено време као погодност више на страни послодавца. Ово јер се послодавцу таквим уговорима омогућава да протоком времена раскине радни однос без пропратног поступка отказа уговора о раду и тиме смањи трошкове у виду исплате отпремнина. У том смислу, у литератури се наводи и да су уговори о раду са одређеним временом инструмент за смањење трошкова рада којима многи послодавци граде своју конкурентску способност на тржишту. Последица ниских трошкова рада је могућност послодавца да интензивира продуктивност, умањи притисак рационализације и подржи пораст запослености, који, у коначници, води већем броју запослених у предузећу.<sup>991</sup> Са друге стране, са стајалишта запослених, иако је у питању радни однос, реч је о несигурнијем облику радног односа јер је сигурност радног односа, у смислу циља да радник у континуитету својим радом остварује приход, упитна. Запослени на одређено време су у неповољнијем положају од оних који су склопили уговор о раду на неодређено време и због чињенице што одређена права запослени

<sup>988</sup> Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, *op. cit.*, стр. 162.

<sup>989</sup> Уговори о раду на одређено време имају традицију која је стара колико и традиција уговора о раду на неодређено време. На правном је поретку сваке државе да ли ће могућност склапања уговора о раду на одређено време законски регулисати или ће ту могућност оставити на вољу странакама. Међутим, схватајући важност заштите радника, већина законодавстава преферира да ово питање законски регулише, односно могућност закључивања уговора о раду на одређено време предвидети као изузетак правила према којем се уговор о раду склапа на неодређено време. Andrijana Bilić, „Ugovor o radu na odredeno vrijeme - usklađivanje radnog zakonodavstva Republike Hrvatske sa propisima Europske unije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, god. 41, 2004, p. 171.

<sup>990</sup> Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда 25. децембра 2012, *Билтен Врховног касационог суда*, Intermex, Београд, 2014, стр. 136.

<sup>991</sup> Приликом истраживања тржишта рада у земљама Европе на прагу успостављања праксе радног односа на одређено време једна од кључних погодности рада по основу уговора на одређено време управо је било смањење трошкова поред конкурентности запослених. Leonardus Wilhelmus Marleen Delsen, *Atypical Employment: an International Perspective Causes, consequences and policy*, Woltersgroep Groningen bv, The Netherlands. 1995, p. 161.

остварује по основу критеријума трајања радног односа код одређеног послодавца (тзв. критеријум сениоритета).<sup>992</sup>

У контексту облика флексибилизације, у радном односу на одређено време нумеричка флексибилност је у првом плану. Ово јер се послодавцу даје простора да запосли лице за тачно одређени период или задатак, док је за запосленог рад у оквиру радног односа најпогоднија опција у односу на друге облике привременог запошљавања.

#### *4.1.1. Међународни радни стандарди*

Радни однос на одређено време, као одраз флексибилности у радном односу, подразумева да се запосленом и послодавцу омогућава ступање у радни однос на одређено време у одређеним оправданим ситуацијама. Како се правна природа таквог односа не разликује у многоме у односу на ону у коју ступају запослени у радном односу на неодређено време, осим у погледу трајања, можемо рећи и да је оправдано што је делатност Међународне организације рада усмерена директно на уређење радног односа на одређено време изостала. Заштита која се радном односу на одређено време пружа посебно је значајна у делу који се односи на заштиту од отказа уговора о раду, те се издвајају одредбе којима се гарантује заштита запосленима у радном односу, под окриљем Конвенције број 158 о престанку радног односа из 1982. године и пратеће Препоруке број 166, које пружају регулаторне смернице за уговоре на одређено време. Наведени акти Међународне организације рада, иако усмерени на заштиту од отказа уговора о раду од стране послодавца, за циљ имају да се онемогући извржавање сврхе закључења уговора о раду на одређено време, односно да се третман ових запослених разликује од оних који раде у радном односу на неодређено време.

У вези са Конвенцијом број 158, државе могу изузети из персоналне примене свих или неких одредби које се односе на престанак радног односа на иницијативу послодавца.<sup>993</sup> У даљем тексту, Конвенција број 158 додаје да би требало обезбедити одговарајуће мере заштите против прибегавања уговорима о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која произилази из Конвенције број 158, а које Препорука број 166<sup>994</sup> наводи кроз примере: ограничавање могућности за закључивање уговора на одређено време на случајеве у којима, због природе посла који се обавља или околности под којима се обавља или због интереса радника, радни однос не може бити заснован на неодређено време; сматрањем уговора на одређено време уговорима о раду на неодређено време у случајевима који су искључени из претходно наведених, и сматрањем уговора на одређено време, када се обнове једном или више пута, уговорима о раду на неодређено време.

Наведена заштита у погледу престанка рада на иницијативу послодавца је важна јер, и поред настојања да се запосленима на одређено време гарантује заштита запослења, колико је то у складу са природом радног односа на одређено време, она често изостаје будући да запослени на

---

<sup>992</sup> Andrijana Bilić, Trpimir Perkušić, „Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada“, *Mostariensia*, Vol. 20, бр. 1-2/2016, стр. 206-207.

<sup>993</sup> C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), чл. 2.2.

<sup>994</sup> R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), чл.3.2.

одређено време, с обзиром на то да су само привремено код послодавца и да им радни однос престаје истеком времена на који је заснован не могу имати идентичан третман заштите у случају престанка радног односа, свесни да је њихово укључивање у рад послодавца унапред ограничено потребом која је узроковала њихово запослење.

#### *4.1.2. Европски стандарди о радном односу на одређено време - Директива Савета 1999/70/ЕЗ*

Имајући у виду да се на нивоу међународног радног права ниједан документ не бави директно уређењем рада на одређено време (пре свега реч је о Међународној организацији рада, која се радом на одређено време није бавила кроз усвајање посебне конвенције), као најзначајнији извор права, можемо сматрати Директиву Савета 1999/70/ЕЗ од 28. јуна 1999. о Оквирном споразуму о раду на одређено време<sup>995</sup>. У питању је кључан извор права којим се регулише радни однос на одређено време за државе чланице Европске уније, а уједно служи и као пример другим земљама Европе, између осталих и Републици Србији, како би правни оквир уређивања овог облика флексибилног рада требало да изгледа, а све то како би се успоставио адекватан положај запослених на одређено време на територији европског континента.

Директива Савета 1999/70/ЕЗ има за циљ да побољша квалитет рада на одређено време тако што ће обезбедити примену принципа недискриминације и успоставити оквир за спречавање злоупотреба које произилазе из закључивања узастопних уговора о раду на одређено време између истих лица за исте послове. Важан аспект за остварење наведеног циља јесте да се Директива Савета 1999/70/ЕЗ примењује на све раднике који су засновали радни однос на одређено време у складу са законом, колективним уговорима или праксом у свакој држави чланици. Једини изузетак који Директива предвиђа односи се на закључивање радног односа на одређено време ради стручне обуке и обављања приправничког стажа, као уговоре о раду који се закључују у оквиру јавног позива за посебне програме обуке или стручне преквалификације.<sup>996</sup>

Важан допринос Директиве Савета 1999/70/ЕЗ требало би сагледати кроз дефиницију запосленог на одређено време, као лица које је закључило уговор о раду или се налази у радном односу, који је склопљен односно заснован непосредно између послодавца и запосленог, а у којем је престанак уговора о раду или радног односа утврђен објективним околностима, као што је наступање

---

<sup>995</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999.; Пре доношења поменуте Директиве, на терену Европске уније примењивала се Директива бр. 1991/383/ЕЕЗ која се бавила регулисањем само једног аспекта заштите запослених на одређено време и радника који раде привремено. Односно, Директива је била усмерено искључиво на мере безбедности и заштите здравља на раду радника запослених на одређено време и привремено јер се показало да су ови радници посебно изложени ризицима од несрећа на раду. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 Supplementing the Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Workers With a Fixed-Duration Employment Relationship or a Temporary Employment Relationship, OJ L 206, 29.7.1991.

<sup>996</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999., члан 1.

одређеног датума, завршетак одређеног посла или наступање одређеног догађаја.<sup>997</sup> У наставку Директиве Савета 1999/70/ЕЗ наводи се да не сме бити дискриминације у погледу услова запошљавања између запослених на одређено време и упоредивих запослених на неодређено време, по основу тога што први имају уговор или се налазе у радном односу на одређено време, осим ако другачије поступање није оправдано из објективних разлога. Међутим, у случајевима када је то прикладно, у погледу остваривања права и обавеза запослених примењује се начело *pro rata temporis*.<sup>998</sup> У циљу недискриминације, запослени на одређено време узимају се у обзир када се води рачуна о броју запослених код послодавца односно „прага“ у погледу броја запослених који је услов за оснивање представничких тела код послодавца.<sup>999</sup>

Наведено начело недискриминације можемо посматрати и кроз призму времена потребног за стицање квалификација, а у вези са посебним условима за запошљавање, које мора бити једнако за раднике запослене на одређено време као и за раднике запослене на неодређено време, осим у случају када су различите квалификације стечене за обављање рада у одређеном времену оправдане из објективних разлога.<sup>1000</sup>

С обзиром на то да су радници запослени на одређено време категорија радника који се убрајају у категорију „атипичних“ радника, а на основу елемента флексибилности који се огледа у трајању радног односа – одређено време, постоји и потреба да се њихов положај заштити, што подразумева превасходно заштиту у погледу трајања радног односа и броја уговора о раду на одређено време који се могу закључити са истим лицем, како се не би олако успоставила пракса да је заснивање радног односа на одређено време апсолутни пандан радном односу на неодређено време. У циљу наведеног, од круцијалног је значаја одредба Директиве Савета 1999/70/ЕЗ којом се настоје спречити злоупотребе у погледу закључивања уговора о раду на одређено време. Тако, Директивом Савета 1999/70/ЕЗ се предвиђа да би државе чланице требало да осмисле мере за спречавање злоупотребе прибегавања уговорима на одређено време. Одредба прецизира да би

---

<sup>997</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999, члан 3.

<sup>998</sup> У Великој Британији, примера ради, иако није више чланица Европске уније, али је инкорпорирала Директиву у своје национално законодавство, принцип *pro rata temporis* подразумева да запослени на одређено време има право да прими сразмерну зараду или друге накнаде или погодности на које има право запослени на неодређено време колико је то разумно у датим околностима. Наведено подразумева да ће се узети у обзир дужина уговора и услови зарада односно друге накнаде и погодности обрачунавају. Уколико се догоди да се наведени принцип не поштује, постоји претпоставка да су запослени на одређено време третирани мање повољно, осим ако послодавац може доказати да би то било неприкладно или неразумно у датим околностима. Пример би био послодавац који запосленима на неодређено време нуди годишњи бонус. Да би се поштовао принцип *pro rata temporis*, послодавац треба да исплати запосленом на одређено време на шест месеци 50% износа бонуса, осим ако не постоји посебан разлог зашто то није оправдано. Ако су запосленима обезбеђене или понуђене погодности током одређеног временског периода, на пример годишње чланарина у одређеним организацијама, слободан улаз на одређене догађаје, попусти на куповину у одређеним продавницама и томе слично, послодавци би требало да размотре да ли је могуће или прикладно да понуде такве погодности запосленима на одређено време на пропорционалној основи сразмерно трајању њиховог уговора. Lewis Silkin, Fixed-Term Contracts Understanding the law, 2021, доступно на: [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/fixed-term-contracts-guide-web\\_tcm18-70389.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/fixed-term-contracts-guide-web_tcm18-70389.pdf), 1.2.2024.

<sup>999</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999, члан 4 и члан 7, став 1.

<sup>1000</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999, члан 4, став 4.

државе чланице требало да се супротставе сукцесивном закључивању уговора на одређено време, тако што ће, уколико такве мере већ не постоје, предвидети најмање једну од следеће три мере: објективни разлози који оправдавају обнављање уговора о раду на одређено време, максимално укупно трајање уговора на одређено време, или максималан број обнова уговора на одређено време. Ова клаузула даље прецизира да ће државе чланице одредити услове под којима се уговори о раду могу сматрати сукцесивним и услове под којима ће се такви уговори сматрати уговорима на неодређено време.<sup>1001</sup>

Како би се омогућило остварење сигурности запослења, а то на првом месту подразумева заснивање радног односа на неодређено време, Директива Савета 1999/70/ЕЗ обавезује послодавце да обавесте запослене на одређено време о слободним радним местима која се отварају код послодавца, како би им осигурали једнаку могућност за запошљавање на неодређено време. Такође, послодавци омогућују запосленима на одређено време у највећој могућој мери приступ одговарајућим могућностима за оспособљавање, којима побољшавају своју стручност, развијају каријеру и професионалну мобилност.<sup>1002</sup>

Иако није *explicite* наведена као сврха, има оправдања веровању да је један од циљева Директиве Савета 1999/70/ЕЗ да спречи праксу узастопног закључивања уговора о раду на одређено време између истих лица за исте послове. Међутим, независно од захтева према државама чланицама да обезбеде правила којима би се таква пракса спречила, одредба која би требало да буде заштитног карактера заправо се може посматрати и као слабост, имајући у виду да државе чланице могу на различите начине, у складу са националним законодавним оквиром и праксом приступити испуњењу захтева.<sup>1003</sup> Свакако, циљ Директиве Савета 1999/70/ЕЗ није да се успоставе иста правила у свим државама чланицама већ је усмерен ка омогућавању свим државама чланицама да усвоје принципе договорене Директивом Савета 1999/70/ЕЗ како би се обезбедио једнак третман запослених на одређено време и спречило узастопно закључивање уговора на одређено време. Међутим, наведена одредба се може сматрати и слабом тачком јер услови под којима се радни однос сматра „сталним“ односно „стандардним“ морају бити дефинисани у националном законодавству, а услови за идентификацију уговора као „сукцесивних“ такође морају бити дефинисани на националном нивоу.<sup>1004</sup>

---

<sup>1001</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999, члан 5.

<sup>1002</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999., члан 6.

<sup>1003</sup> У англосаксонској прецедентној пракси присутна су опречна становишта у погледу тога како се утврђује оправдано трајање уговора о раду на одређено време. Тако, на пример, у случају *Wiltshire County Council v. National Association of Teachers in Further and Higher Education and Guy Mr. Justice Phillips in the E.A.T.* заузет је став да се уговор о раду, чији се датум истека није могао утврдити у тренутку склапања уговора, сматра уговором о раду на „одређено време“ јер су одреднице попут „за време садашње владе“ или „током живота садашњег суверена“ или „неки други период који се може одредити на основу прописаног теста“ прихватљиве као одређена одредница која се може измерити. Опречно је мишљење усвојио суд у предмету *Ryan v. Shipboard Maintenance* нашавши да није оправдано сматрати да је реч о уговору о раду на одређено време чије је трајање условљено спољашњим догађајима. Helen J. Desmond, „Fixed-Term Contracts - Regulating Atypical Working“, *Denning Law Journal*, Vol. 15, 2000, pp. 47-48.

<sup>1004</sup> Caroline de la Porte, Patrick Emmenegger, *The Court of Justice of the European Union and fixed-term workers: still fixed, but at least equal*, Working Paper, ETUI, 2016, pp.14-15.



#### 4.1.3. Правни положај запослених на одређено време у Републици Србији

Уговор о раду на одређено време се у Републици Србији може закључити само изузетно, уколико за то постоје оправдани разлози који су предвиђени Законом о раду. Оваква полазна основа уређивања радног односа на одређено време је више него оправдана с обзиром на то да је реч о заснивању радног односа који се по свом трајању разликује од стандардног или, како се у немачкој литератури назива, „нормалног радног односа“ (нем. *Normalarbeitsverhältniss*)<sup>1005</sup>

Како и сам назив упућује, радни однос који се заснива уговором о раду на одређено време се на првом месту разликује од стандардног радног односа у погледу трајања, које је ограничено временом на које се закључује, а све у складу са потребама, односно разлогом због којег послодавац ступа у радни однос са запосленим. У том духу, смисао за разматрање радног односа на одређено време, као једног од вида флексибилних радних односа, требало би потражити управо на страни послодавца којима је омогућено, у складу са законом, да, у складу са правима и обавезама које произилазе из радног односа запосле лице за време које им је потребно. На овај начин, можемо приметити, долазе до изражаја раније напоменуте потребе за функционалном, нумеричком и организационом флексибилизацијом код послодавца. Радни однос на одређено време, тако, можемо посматрати као најблаже одступање од онога што подразумева стандардни радни однос, јер, осим изузетака који су основ за заснивање (будући да послодавац не може увек и слободно да закључи уговор о раду на одређено време) и трајања радног односа, правни положај запосленог не би требало да се разликује од положаја који ужива запослени у стандардном радном односу. Сходно томе, наведену потребу за успостављањем оправданог оквира за радни однос на одређено време уважавају савремена законодавства, међународна и национална јуриспруденција, те предност дају уговору о раду на неодређено време који је „заправо типичан уговор о раду, а сви други облици су атипични“.<sup>1006</sup> Како Буклијаш наводи настојања су присутна да се кроз тзв. глобализацију промовишу нова начела у подручју рада и социјалне сигурности радника и посебно путем флексибилизације радних односа широко уводи у примену уговор о раду на одређено време, али требало би имати у виду да се тим уговором ипак више погодује послодавцима, а на уштрб радника, те се лако може догодити „да оно што је требало да представља изузетак све више постаје правило, да се атипично може трансформисати у типично“.<sup>1007</sup>

Закон о раду Републике Србије дефинише радни однос на одређено време као „радни однос чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба“.<sup>1008</sup> Оно што

<sup>1005</sup> Ulrich Muckenberger, „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses“, *Zeitschrift für Sozialreform*, No. 7/1985, p. 419.

<sup>1006</sup> Boris Buklijaš, „Ugovor o radu na određeno vreme kao atipičan ugovor“, *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, бр. 1/2006, стр. 118.

<sup>1007</sup> *Ibid.*

<sup>1008</sup> Закон о раду, члан 37, став 1; Слично решење присутно је у Португалу, где закључење уговора о раду на одређено време подлежу бројним ограничењима. Конкретно, Закон о раду Португала предвиђа да се ови уговори могу закључивати само са циљем задовољавања „привремених потреба“ потреба. Међутим, уговори о раду на одређено време у Португалу могу, слично решењу у Републици Србији, закључивати и новоосновани послодавци и то чак и у оним околностима када је потреба за таквим радницима стална, односно ако се очекује да ће послови које обављају такви радници трајати дужи временски период у односу на онај који је Законом предвиђен као максималан – 36 месеци. Конкретно, валидне привремене потребе у овом контексту настају када послодавац има потребу да замени радника који је привремено одсутан, ради запошљавања радника који обавља сезонску делатност или делатност

је важно напоменути јесте да је радноправно законодавство у Републици Србији измењено у јулу 2014. године изменама и допунама Закона о раду, када је обезбеђена знатно већа флексибилност за закључивање уговора на одређено време.<sup>1009</sup> На првом месту, флексибилност у погледу рада на одређено време значајно је проширена одредбом према којој послодавац има могућност да закључи један или више уговора о раду на одређено време на основу којих радни однос са истим запосленим са или без прекида не сме трајати дуже од 24 месеца. При томе, прекиди радног односа у трајању краћем од 30 дана не представљају прекид радног односа. Овај период, пре измена Закона о раду, обухватао је 12 месеци. Додатно, изменама је проширен и основ према којем послодавац може оправдано закључити уговор о раду на одређено време дуже од 24 месеца.<sup>1010</sup> Тако, изузетне околности које омогућавају закључење радног односа на период дужи од 24 месеца обухватају: замену привремено одсутног запосленог до повратка на рад<sup>1011</sup>; рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта; радни однос са страним држављанима на основу радне дозволе у складу са законом, не дуже од рока важења радне дозволе; обављања радне обавезе код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у тренутку закључења уговора о раду није старији од годину дана у укупном трајању до 36 месеци;

---

ограниченог трајања (укључујући привремено и ванредно повећање посла). Поред тога, уговори о раду се могу закључити из „разлога политике запошљавања“, што подразумева да послодавац ангажује дуготрајно незапослену особу или лице које први пут тражи посао, чак и ако потребе послодавца за радном снагом нису нужно привремене природе. Labour Code, Law no. 105/2009 of 14 September amended by Law no. 13/2023 of 3 April 2023, члан 140.

<sup>1009</sup> И немачко законодавство је знатно раније, претрпело измене у циљу олакшица запошљавања на одређено време. Закон о унапређењу запошљавања из 1985. године ублажио је одредбе које регулишу уговоре о раду на одређено време, продужавајући њихов период важења са 12 на 18 месеци. Нешто касније, 1996. године дозвољени период закључивања уговора о раду на одређено време продужен је на две године, да би 2000. године уведена забрана закључивања узастопних уговора о раду на одређено време. Овакво решење није наишло на одобравање од стране свих актера на тржишту рада – немачке организације послодавца сматрале су да би рок важења уговора о раду на одређено време требало да буде продужен на пет година, док су се синдикати противили закључивању уговора о раду на одређено време независно од околности. Louise Amoore, *Globalization contested: an international political economy of work*. Manchester University Press, Manchester, 2002, p. 106.

<sup>1010</sup> Република Србија је у поређењу са земљама у окружењу оптирала за најкраћи временски период, (иако је ранији Закон о раду садржао одредбу која је предвиђала трајања радног односа на одређено време од три године). У Федерацији Босне и Херцеговине, Хрватској и Црној Гори он износи три године, а у Мађарској пет. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, „Službene novine FBiH“, бр. 1/2016, 89/2018, члан 105; Zakon o radu Hrvatske, „Narodne novine RH“, бр. 93/2014, 127/2017, 98/2019, чланови 121-122; Zakon o radu Crne Gore, „Službeni list CG“, бр. 74/2019, члан 177; Zakon o radu Mađarske, Act I of 2012 on Labour Code, члан 192.

<sup>1011</sup> У погледу овог основа за закључивање уговора о раду на одређено време поставило се питање у домаћој судској пракси оправданог отказа уговора о раду. Тако, првостепени и апелациони судови су закључили да је радни однос тужиље могао престати само из разлога повратка на рад одсутног запосленог, јер је тужиља засновала радни однос на одређено време ради замене привремено одсутне запослене до њеног повратка на рад, и да је отказ уговора о раду након два месеца због престанка потребе за њеним радним ангажовањем, тј. због потреба процеса и организације рада, а да при том у решењу није наведено које су то потребе процеса и организације рада условиле престанак потребе за радом тужиље, незаконит. Касније, по оцени Врховног касационог суда, наведени став нижестепених суда је оправдан, јер у конкретном случају нису испуњени услови прописани законом за давање отказа, по основу који је наведен у решењу о отказу, јер је тужиља засновала радни однос на одређено време до повратка одсутног запосленог. Овако заснован радни однос није лимитиран трајањем од 24 месеца, већ може трајати краће или дуже, у зависности од временског периода одсутности запосленог. Када се одсутни запослени врати на рад, уговор о раду који је заснован на одређено време престаје по самом закону у складу са одредбом којом је прописано да запосленом радни однос престаје истеком рока на који је заснован. Стога, услови за отказ уговора о раду заснованог на одређено време ради замене одсутног запосленог наступају тек повратком одсутног запосленог на рад. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 799/17 од 4. 4. 2018.

уколико је у питању незапослено лице којем недостаје пет или мање година да испуни један од услова за остваривање права на старосну пензију, а најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.<sup>1012</sup>

Важна је одредба којом се омогућава тзв. „преображај“ радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време. У питању је одредба коју би требало тумачити управо у циљу заштите запослених од малициозних послодаваца који би имали намеру да у недоглед закључују уговоре о раду на одређено време. Стога је Законом о раду предвиђено да у случају да запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор о раду на одређено време закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време. Једнако вреди и у случају да је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона.<sup>1013</sup>

#### *4.1.4. Права и обавезе запосленог на одређено време - упоредноправни преглед*

Имајући у виду да су запослени на одређено време у радном односу, права и обавезе које не уживају начелно се не разликују много од оних која уживају упоредни запослени на неодређено време. Ово вреди у складу са одредбама раније поменуте Директиве Савета 1999/70/ЕЗ али и Ревидиране европске социјалне повеље, која не прави разлику приликом гаранције права радницима, већ су субјекти права гарантовани овим документом Савета Европе радници – без обзира по ком основу обављају рад за послодавца, и другим документима међународног и регионалног радног права.<sup>1014</sup>

Како се права и обавезе запослених на одређено време у свом обиму разликују између националних законодавстава, то се не може говорити о униформној листи права и обавеза на страни запослених који раде на одређено време у једном свеобухватном и хомогеном обиму. Суштина која се мора поштовати приликом уређивања правног положаја, на првом месту подразумева одсуство сваке дискриминације по основу трајања радног односа, у складу са гарантованим изворима права.

Наведено посебно вреди уколико се узме у обзир да се радни однос на одређено време не третира као изузетак од правила да се радни однос заснива на неодређено време, што је, илустрације ради

<sup>1012</sup> Закон о раду, члан 37, став 4. Пре измена и допуна Закона о раду, заснивање радног односа на одређено време дуже од 24 месеца било је могуће само у случају замене привремено одсутног запосленог до повратка на рад. За сваки од наведених изузетака наводе се различита оправдања. У погледу страних радника циљ је привлачење страних инвестиција и олакшице страним предузећима да доведу своје руководство и друго релевантно особље. Код новооснованог послодавца, реч је о послодавцу чији упис у регистар код надлежног органа при закључењу уговора о раду није старији од годину дана, како би му се олакшало пословање и флексибилнији приступ запошљавању и отпуштању запослених у почетном периоду. Када је реч о незапосленом лицу коме недостаје до пет година да испуни један од услова за остваривање права на старосну пензију, циљ је да се олакша запошљавање старијих радника који су последњих година масовно остали без посла због масовног отпуштања. Senad Jašarević, „Non-Standard and Flexible Forms of Work in Serbia“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation* (ed. Cristina Mihes), International Labour Organisation, Geneva, 2021, p. 120.

<sup>1013</sup> Закон о раду, чл. 37, став 6.

<sup>1014</sup> Ово подразумева акте Међународне организације рада, Уједињених нација, Савета Европе, Европске уније, Афричке уније и других тела којима се гарантују права радницима на наднационалном нивоу.

случај у Федерацији Босне и Херцеговине. Наиме, новим Законом о раду из 2016. године предвиђено је да се уговор о раду закључује на неодређено и на одређено време. Овом одредбом законодавац је лишио предности уговор о раду на неодређено. Међутим, у циљу давања макар формалне предности сигурности запослења коју пружа радни однос на неодређено време, у Закону је присутна одредба да је заснован радни однос на неодређено време, уколико уговор о раду не садржи податак у погледу трајања уговора.<sup>1015</sup> У Мађарској, такође, запослени и послодавац могу закључити уговор о раду на одређено време независно од разлога, јер не постоје никакве препреке предвиђене законом да послодавац иницијално понуди лицу закључење уговора о раду на одређено време, док се запосленом гарантују једнака права као и другим запосленима на неодређено време.<sup>1016</sup> Друге земље у окружењу, попут Хрватске, Црне Горе и Северне Македоније, предвиђају разлоге услед којих се уговор о раду на одређено време може закључити.

У погледу уређења положаја запослених интересантан је пример оних националних законодавстава који познају различите модалитете уговора о раду, а посебно оних који, попут немачког законодавства, посебним законом уређују радни однос на одређено време.<sup>1017</sup> Тако, на пример немачки закон прави разлику између уговора о раду на одређено време са објективним оправдањем, односно уговора код којих је заснивање радног односа на одређено време оправдано најмање једним од законом предвиђених објективних разлога, и уговора о раду на одређено време који се могу закључити иако не постоји нити један од следећих објективних разлога: привремена потреба за додатним радним капацитетом (овај разлог захтева да послодавац на основу објективних чињеница предвиди да ће за додатним запосленима постојати потреба само ограничени временски период. Ако послодавац није сигуран у будуће потребе, то неће бити довољно да оправда запослење на одређено време, а терет доказивања је на послодавцу); олакшавање запослења лицима одмах након завршетка приправничког стажа или академске обуке; замена привремено одсутног запосленог, која се појављује најчешће као разлог за заснивање радног односа на одређено време, посебно за привремену замену запослених на родитељском одсуству или на боловању; разлози који се односе на појединог запосленог, што може укључивати жељу запосленог да се запосли на одређено време или временско ограничење услед трајања боравишне визе, када разлог ограниченог трајања радног односа лежи на запосленом. Правила која се примењују на уговоре о раду на одређено време без објективног оправдања су строжа од оних која се примењују на уговоре о раду који се закључују у објективно оправданим околностима. Уговори на одређено време без објективног разлога могу се закључити само са запосленима који раније нису били запослени код истог послодавца у последње три године и ограничени су на максимално трајање од две године.<sup>1018</sup>

У Француској, уговор о раду на одређено време укључује не само уговор на одређено време *per se*, већ се њиме обухвата и много других сличних уговора који са правне тачке гледишта подразумевају рад на одређено време, чак и ако сваки од тих уговора има своје специфичности,

---

<sup>1015</sup> Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, „Službene novine FBiH“, бр. 1/2016, 89/2018, члан 22.

<sup>1016</sup> Stephen Hardy, Mark Butler, *European Employment Laws - A Comparative Guide*, 2nd Edition, Spiramus Press, Great Britain, 2011, p. 126.

<sup>1017</sup> У Немачкој се радни однос на одређено време уређује посебним Законом о раду на одређено време и са непуним радним временом *Teilzeit- und Befristungsgesetz*.

<sup>1018</sup> TzBfG (Das TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) - zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.07.2022 (BGBl. I S. 1174) m.W.v. 01.08.2022, §14 Abs. 1 Satz 1.

попут уговора о раду који закључују сезонски радници, уговора о раду са прекидима, уговора о допунском раду, уговора о додатном раду.<sup>1019</sup>

Белгијско законодавство садржи одредбе којима уговор о раду на одређено време аутоматски постаје уговор о раду на неодређено време уколико уговором није унапред предвиђен рок трајања. Међутим, ако стране желе да склопе уговор о раду на одређено време, оне нису обавезне да буду „покривене“ законски прописаним разлозима. Услед тога, не прави се разлика у случају уговора на одређено време, уговора о привременом раду, уговора о раду за одређени задатак и уговора о раду услед потребе за заменом одсутног запосленог. Недостатак заштите запослених по основу наведених уговора испољава се кроз одсуство заштите од отказа од стране послодавца, која се примењује када је у питању запослени на неодређено време, као и у погледу права на накнаду у случају одсуства услед болести које је модификовано.<sup>1020</sup> Оpozитно, пример добре праксе у погледу заштите запослених на одређено време можемо пронаћи у Холандији где у случају да је рад на одређено време договорен у трајању од шест месеци или дуже, послодавац је у обавези да месец дана пре истека уговора о раду на одређено време обавести запосленог о томе да ли ће уговор о раду бити продужен или не. Ако ће уговор бити продужен, послодавац мора такође обавестити запосленог о условима за продужење. Уколико послодавац не обавести запосленог, запослени има право да захтева зараду за период у којем је послодавац у прекршају (до максимално једне месечне зараде). За уговоре о раду на одређено време краће од шест месеци или уговоре без фиксно одређеног времена трајања радног односа, као у случају закључивања уговора за потребе рада на одређеном пројекту, овакво обавештење није потребно.<sup>1021</sup>

#### *4.1.5.Проблем сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време*

И поред тога што су национална законодавства уредила модалитет рада на одређено време, предвиђајући максимално трајања уговора о раду на одређено време (које може варирати), у пракси се као најчешћи вид злоупотребе овог облика флексибилног рада појављује сукцесивно закључивање уговора о раду на одређено време, са или без оправданог основа на страни послодавца. На темељу наведеног не изненађује да је радни однос на одређено време најчешћи облик ороченог рада којим се запослени налази у положају најприближнијем оном који вреди за запосленог у стандардном радном односу. Са једне стране, рад на одређено време омогућава запосленом да ужива права, као и да преузима обавезе из радног односа, и тиме подлеже заштити коју обезбеђује радно право, док са друге стране онемогућава запослене да се рад на одређено време оконча као пракса након истека законом ороченог трајања. Међутим, чињеница да не

---

<sup>1019</sup> François Michon, *Informal, Non-standard, Precarious: Concepts And Measurements In France And EU - Implications For International Comparative Evaluations*, Briefing note from the Conference “Measuring Informal Employment in Developed Countries”, Boston, 31 October-1st November 2008, p. 5.

<sup>1020</sup> Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe, *Labour Market Efficiency In The European Union Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, Routledge, London/New York, 2003, pp. 27-28.

<sup>1021</sup> Roger Blanpain, *Fixed-term employment contracts: the exception?*, Working Paper No. 43/2007, Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001 presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609, p. 2.

постоји међународни стандард који би указао на границу када је у питању трајање радног односа доводи до тога да се његово трајање непрестано увећава.<sup>1022</sup>

Наиме, један од главних проблема у многим националним законодавствима и пракси је тај што не постоји ограничење броја уговора на одређено време између истих лица за исте послове који се могу сукцесивно закључивати. Оно што се поставља као ограничење јесте да рад на одређено време не прелази законски рок који се разликује међу националним законским решењима и да је правни основ легитиман. Из тог разлога се најчешће у законима којима се уређује радни однос на одређено време усваја одредба којом се спречава злоупотреба. Примера ради, у Закону о раду Републике Србије предвиђено је да „ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени настави да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку уговора, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време”.<sup>1023</sup> Дакле, уместо радног односа на одређено време, сматра се да постоји радни однос на неодређено време под два услова: да је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду или да је запослени наставио да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку уговора. Иако се чини да ове одредбе дефинишу јасне мере заштите од злоупотребе уговора на одређено време, у пракси се често догађа да оне нису довољне. Ово из разлога што, на пример, послодавци могу закључивати узастопне уговоре на одређено време са запосленима и на период дужи од две године, дозвољавајући интервал дужи од пет дана између појединачних уговора. Такође, по истеку законског ограничења, многи послодавци само формално мењају основ за закључивање радног односа на одређено време, што доводи до исхода да исти запослени обављају исти посао годинама по основу узастопно закључених уговора о раду на одређено време, а према ставу судске праксе у нашој земљи ово се не сматра кршењем права, под условом да рок није прекорачен у сваком конкретном уговору. Други облик злоупотребе у овој области је алтернативно наизменично закључивање уговора о раду на одређено време и других уговора који подразумевају краткорочно ангажовање запослених по основу различитих уговора којима се не заснива радни однос, иако запослени све време обавља исте послове.<sup>1024</sup> Став Врховног суда Србије у погледу закључивања сукцесивних уговора је двојак - послодавац може закључити неограничен број уговора чије појединачно трајање не може да буде дуже од *једне године* (у питању је рок који је важио пре измена Закона о раду из 2014. године), сваки уговор који се закључује је посебан уговор, а рок од пет дана (меродаван за преображај радног односа) рачуна се од истека рока из сваког уговора. Ако се тај период „покрије“ новим уговором или решењем о отказу неће доћи до преображаја радног односа. По другом схватању више закључених уговора о раду на одређено време (сукцесивни уговори) сматрају се једним уговором. Ако запослени ради на истоврсним пословима укупно трајање рада по више уговора не може бити дуже од *једне године*. За преображај је довољно да запослени ради још пет радних дана, а рок се рачуна или од истека рока по једном уговору или по истеку једне године рада. У случају када би се сваки сукцесивни уговор третирао као засебан и самосталан уговор права запослених би била угрожена и изиграна, јер би послодавац могао да радника запошљава у режиму радног односа на одређено време цео радни век. Слично томе, Закон о радним односима у Северној Македонији створио је простор злоупотреби јер не захтева објективне основе за закључење уговора на одређено време. Стога, послодавци могу заобићи

<sup>1022</sup> Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Сигурност запослења као индикатор достојанственог рада“, *Страни правни живот*, Vol. 66. бр. 3/2022, стр. 447.

<sup>1023</sup>

<sup>1024</sup> Senad Jašarević, „Non-Standard and Flexible Forms of Work in Serbia“, *op. cit.*, p. 120.

забрану закључивања уговора на одређено време дуже од пет година - што би се иначе морало трансформисати у уговор на неодређено време - за исту активност, тако што би закључили нови уговор на одређено време за послове који су, фактички, исте врсте.<sup>1025</sup> Међутим, предлог измене македонског закона из 2021. године уваживши недостатке оваквог решења, садржи одредбу према којој би се период трајања радног односа на одређено време ограничио на две године, као и одредбу којом се уводи забрана сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време више од једном.<sup>1026</sup> Закон о радним односима Северне Македоније инкорпорира једну од три мере које су усмерене на заштиту од злоупотреба које произилазе из коришћења сукцесивних уговора о раду на одређено време како је прописано у Директиви Савета 99/70/ЕЗ а то је максимално укупно трајање сукцесивних уговора о раду на одређено време. Друге две заштитне мере за раднике, као што су утврђивање објективних разлога који оправдавају обнову таквих уговора/односа и ограничење броја обнова уговора о раду, не примењују се. Према Закону о радним односима, уговор о запошљавању може се закључити на одређено време, за обављање истих послова, са или без прекида, до пет година. Максимално укупно трајање радног односа на одређено време од пет година односи се на обављање истих послова. То оставља могућност послодавцима да избегну правне последице које произилазе из истека максималног укупног трајања рада на одређено време, што је трансформација радног односа на одређено време у стални радни однос.<sup>1027</sup> У Црној Гори, са друге стране, оправданост ограничења везана за време трајања уговора на одређено време примењују се само у односу на појединачне запослене, а не на врсту посла, на тај начин што је послодавцима дозвољено да закључе неограничен број уговора на одређено време са различитим запосленима за послове који по својој природи нису привремени, с обзиром на то да је ограничење постављено само у погледу трајања уговора - 36 месеци.<sup>1028</sup> Пољски законодавац је заштиту запослених од сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време обезбедио кроз одредбу да се трећи узастопни уговор о раду на одређено време сматра уговором о раду на неодређено, уколико је временски период између два уговора о раду на одређено време (другог и трећег) месец дана или краће.<sup>1029</sup> У Француској, уговори о раду на одређено време могу бити закључени само услед законом предвиђених разлога, а послодавац мора, пре него што запосли новог или истог запосленог на истим пословима на одређено време, сачекати да прође одређени временски период, који се разликује у зависности од трајања уговора о раду на одређено време. За уговор о раду закључен на време краће од 14 дана (укључујући временски период обновљеног уговора), период „чекања“ је једнак половини трајања првог уговора. За уговор о раду од најмање

---

<sup>1025</sup>Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право*, Vol. XVII, бр. 1/2013, стр. 91.

<sup>1026</sup>Поједини послодавци тврде да ће нове промене у Закону о радним односима - где ће максимални трајање уговора на одређено време моћи да буде смањено на две године, уз могућност да се недеља прогласи нерадним даном, негативно утицати на њихово пословање. Nikica Mojsoska Blazhevski, Aleksandar Ristovski, Marjan Petreski, *Non-standard forms of employment in North Macedonia Final integrative report*, International Labour Organisation, Geneva, 2021, p. 9.

<sup>1027</sup>Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *op. cit.*, стр. 91.

<sup>1028</sup>Закон о раду, „Службени лист ЦГ“, број 74/2019 и 8/2021, члан 47. Уговор о раду може да се закључи на одређено вријеме и дуже од 36 месеци ако је то потребно због замене привремено одсутног одређеног запосленог, обављања сезонских послова и рада на одређеном пројекту до окончања тог пројекта.

<sup>1029</sup>Agata Ludera-Ruszel, „The evaluation of legal regulation concerning the fixed-term employment contract in the context of the implementation of the protective function of labour law - Poland case study“, in: *Conference Proceedings - SGEM2014 Conference On Political Sciences, Law, Finance, Economics And Tourism*, Sofia, 2013, p. 598.

14 дана, период „чекања“ је једнак једној трећини трајања првог уговора о раду на одређено време. Наведени период паузе мора се поштовати ако исти запослени ради на истом послу, међутим уколико запослени ради на другом послу, трајање периода „чекања“ није законски одређено. Послодавац може закључити узастопне уговоре на одређено време без прекида у неколико изузетних случајева: замена одсутног запосленог, као и у одређеним секторима и запослењима.<sup>1030</sup> У Италији се може пронаћи похвално решење усвојено након реформи 2014. године. Наиме, у року од тридесет шест месеци, уговор на одређено време може бити продужен (обновљен) само пет пута у оквиру исте врсте посла. Поред тога, ако је предмет узастопног уговора на одређено време друга врста посла, мора проћи период од десет (за уговоре закључене на најмање шест месеци) или двадесет (за уговоре закључене на више од шест месеци) дана од престанка претходног и закључења следећег уговора на одређено време. На овај начин, италијански законодавац се потпуно одрекао услова „објективних разлога“ у корист других заштитних мера наведених у Директиви 99/70/ЕЗ.<sup>1031</sup>

И у англосаксонској пракси постоји намера законодавца да спречи бесконачно закључивање уговора о раду на одређено време на тај начин што запослени који ради по основу уговора о раду одређено време четири године или дуже, уз најмање једно продужење, аутоматски постаје запослен на неодређено време, осим ако се не наведе оправдан разлог на страни послодавца за наставак рада на одређено време.<sup>1032</sup>

Као један од проблема који се доводи у везу са радом на одређено време јесте и разлика у зарадама, иако је начело једнакости присутно управо како се такве разлике не би правиле. Међутим, према Смиту (Smith), у појединим занимањима или делатностима несталност запослења која се везује за рад на одређено време „компензује се разликом у заради“, односно разликом у односу на зараду коју зарађују запослени на неодређено време на истом послу. У том контексту, како он истиче, послодавци могу тежити да исплате компензујуће разлике у зарадама, како би надоместили несигурност који настаје услед неизвесности трајања радног односа.<sup>1033</sup> Наведено би, тако, могли посматрати како један вид подстицања који би запосленима на одређено време, учинио овакав рад привлачнијим. Међутим, „отворено је емпиријско питање да ли је таква компензација у складу са већ постојећим разликама у заради између појединих занимања или делатности, као и да ли се, поред ове разлике у зарадама, посебна надокнада приписује запослењу на одређено време, независно од занимања или индустрије у којој је лице запослено. Ако су зараде запослених на одређено време ниже од зараде запослених на неодређено време, они би оправдано могли да добију паушалну накнаду на почетку или на крају трајања уговора на одређено време услед

---

<sup>1030</sup> Pascal Lokiec, „Fixed Term Contract in France“, in: *Labour Policy on Fixed-Term Employment Contract, Comparative Labor Law Seminar*, No 9. Report, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2010, pp. 47-48.

<sup>1031</sup> Agata Ludera-Ruszel, „Typical or Atypical: Reflections on the Atypical Forms of Employment Illustrated with the Example of a Fixed-Term Employment Contract - A Comparative Study of Selected European Countries“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 2/2016, p. 425.

<sup>1032</sup> Guidance – Types Of Employment Contracts, The University of Edinburgh, доступно на: [https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/contract\\_types\\_guidance\\_on.pdf](https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/contract_types_guidance_on.pdf), 14.2.2024.; Markus Sädevirta, *A Comparative Study Of The Regulation Governing The Use Of Fixed-Term Contracts In Three Eu Member States*, (докторска дисертација), 12<sup>th</sup> October 2013, Faculty of Law in the University of Helsinki, Helsinki, p. 202 и даље.

<sup>1033</sup> Adam Smith, *Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Chapter X, Vol. I, 1976, p. 120. Нав. према: Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe, *Labour Market Efficiency In The European Union Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, op. cit., p. 13.



„несигурности“ посла.<sup>1034</sup> Заговорници теорије сегментације тржишта рада тврде да постоје сталне и увек присутне разлике у зарадама између запослених на одређено време и запослених на неодређено време. Ове разлике се не могу објаснити компензацијом разлика у платама у смислу да ће запослени који раде у неповољним радним условима или несигурним пословима добити „премију на плате као компензацију“ која би монетарно надоместила неадекватне услове раде – када они постоје. Ако запослени перципирају запослење на одређено време као оно које има карактеристике „секундарних послова“ – то јест, послове који обухватају ниже зараде, мало могућности за постојану каријеру и брз могућности даљег усавршавања – оправдано је да ће запослени који имају другачије интенције у погледу свог рада тежити да избегавају запослење код послодаваца који изнова и изнова нуде уговоре о раду на одређено време, с обзиром на то да то може доста говорити и о несигурном пословању самог послодавца. На основу тога, дугорочно запошљавање на основу уговора о раду на одређено време ствара бојазан да код таквог послодавца запослени неће бити висококвалификовани или мотивисани за рад.<sup>1035</sup>

Проблем закључивања сукцесивних уговора о раду на одређено време били су значајан предмет у судској пракси како националних судова тако и Европског суда правде. Један од случајева који је значајно упутио на проблем (не)адекватне заштите запослених на одређено време у Немачкој нашао се пред Савезним радним судом још 2012. године. Наиме, у Немачкој, уговори о раду на одређено време са објективним оправдањем немају максимално трајање прописано законом, нити постоји одредба којом би се забранило запосленом који је раније био у радном односу да се поново запосли на основу уговора о раду на одређено време, када за то постоји објективни разлог. Међутим, у зависности од околности у конкретном случају, закључивање више узастопних објективно оправданих уговора о раду на одређено време може представљати злоупотребу права, уз могућност да се запослени у једном тренутку сматра запосленим на неодређено време. У случају службеника који је радио за исти суд више од једанаест узастопних година, а на основу тринаест узастопних уговора о раду на одређено време, Савезни радни суд се позвао на праксу Европског суда правде.<sup>1036</sup> Потоњи је у случају тужиоца који је више од седам година изнова био запослен на одређено време, на различитим пословима услед потребе замене другог запосленог, утврдио да је поновљено закључивање уговора на одређено време ради замене одсутног запосленог оправдано у складу са Директивом о оквирном споразуму о уговорима о раду на одређено време, па тако и заузео став да чак и поновљени или „стални“ уговори на одређено време, сами по себи, нису повреда права али могу довести до злоупотребе права у околностима појединачног случаја. Узимајући у обзир наведено, Савезни радни суд Немачке је донео пресуду да је оваква пракса ипак представљала злоупотребу уговора о раду на одређено време, иако је постојала реална могућност да је послодавац имао објективно потребу за периодичним запошљавањем или чак сталне потребе за заменом особља.<sup>1037</sup> Међутим, позивајући се на исто, супротно је Савезни радни суд резонувао у погледу запошљавања лица на основу четири узастопна уговора о раду на одређено време, тако да је радни однос трајао укупно седам година и девет месеци, нашавши да оваква пракса није злоупотреба. Суд је, прецизније, утврдио да би злоупотреба захтевала вишеструко прекорачење законских ограничења за уговоре на одређено

<sup>1034</sup> *Ibid.*

<sup>1035</sup> Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe, *Labour Market Efficiency In The European Union Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, *op. cit.*, p. 13.

<sup>1036</sup> У питању је случај *Kücük* of 26th January 2012, Case C-586/10 [2012], ECLI:EU:C:2012:39.

<sup>1037</sup> BAG, 18.07.2012 - 7 AZR 443/09, NZA 2012, p. 1351.

време без оправдања (односно, опште ограничење од две године и максимално три продужења која постоје у немачком законодавству).<sup>1038</sup>

Додатно, када је реч о пракси Европског суда правде, само „прецизне и конкретне околности које карактеришу одређену активност“ могу оправдати узастопне уговоре о раду на одређено време. Привремене потребе послодавца су међу разлозима који се често стављају у контекст објективних разлога. Међутим, у случајевима *Mcirquez Samohano*, *Mascolo* и *други*, што је касније потврђено у предмету *Комисија против Луксембурга*, Европски суд правде је узимајући у обзир специфичне околности случајева који укључују запошљавање универзитетских предавача и наставника - одлучио да обнављање узастопних уговора о раду на одређено време заправо не може бити коришћено за задовољење сталних и трајних потреба у погледу запошљавања особља.<sup>1039</sup>

#### 4.1.6. Оправданост запошљавања на одређено време

Оправдање за запошљавање на одређено време не би требало посматрати као спорно имајући у виду да су уговори о раду на одређено време важно средство за омогућавање послодавцима да, у складу са потребама свог пословања запосле лице у оквиру радног односа омогућавајући на тај начин, да се помире потребе за недостатком радне снаге и потребе радника да пронађу адекватно запослење, макар и на одређено време, али у оквиру радног односа.

Најсвежији пример позитивног аспекта могућности за закључивање уговора о раду на одређено време као и других уговора који подразумевају привремени рад код послодавца, укључујући и оне којима се не заснива радни однос, јесте глобална криза проузрокована пандемијом вируса КОВИД-19.<sup>1040</sup> Имајући у виду да је ситуација на тржишту рада захтевала помирење опстанка пословања и запослености што већег броја лица, како би целокупна економија могла да функционише, обезбеђивање запослености више је него пре довело под лупу финансијски аспект рада за велики број лица широм света. Ово вреди јер се, услед смањеног обима и успореног процеса пословања, блокаде размене добара и производње услед карантина, који је уследио као мера борбе држава против ширења вируса, за велики број запослених остварио ризик незапослености, посебно укључујући знатан број запослених на неодређено време чији трошкови рада су за послодавце највиши. На темељу наведеног, управо се услед оваквих околности може сагледати оправданост закључивања уговора о раду на одређено време с обзиром на то да је пословање многих субјеката било угрожено и након опоравка од шока који је погодио тржиште

<sup>1038</sup> BAG, 18.07.2012 - 7 AZR 783/10, NZA 2012, p. 1359.

<sup>1039</sup> *Márquez Somohano v. Universitat Pompeu Fabra*, Case C-130/13, March 13, 2014; *Mascolo et al. v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*, Joined Cases C-22/13, C-61/13 to C-63/13 и C-418/13, 2014 E.C.R. C-86; *Comm'n v. Luxembourg*, Case C-238/14, 2014 E.C.R. C-235/10.

<sup>1040</sup> Примера ради, како Рајић Ћалић наводи, „недовољна радноправна заштита запослених по основу уговора о делу, о привременим и повременим радним односима, али и запослених који су радили посредством уговора на одређено време, посебно је дошла до изражаја у времену када су послодавци смањивали обим свог пословања због пандемије“. Јована Рајић Ћалић, „Осетљиве категорије жена и пандемија“, *Епидемија. Друштво. Право* (ур. Наталија Лукић, Далибор Ђукић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2022, стр. 518-519.

рада, па је поновно запошљавање запослених на неодређено време постао још већи терет него што је био раније, услед смањених финансијских капацитета послодаваца.<sup>1041</sup>

Осим потребе да се превазиђе непредвиђена ситуација, као што је пандемија вируса, једна од опште прихваћених погодности уговора о раду на одређено време на страни послодавца јесте могућност да ови уговори послуже као легитиман основ за „пробни период“ и поред опције која се гарантује у националним законодавствима, у виду пробног рада приликом заснивања радног односа. Услед непредвидивости обима посла, послодавци се радије одлучују за запослење радника на одређено време него да искористе могућност пробног рада који траје значајно краће.<sup>1042</sup> Ово, јер се на тај начин, може легитимно, са становишта послодавца „продужити“ законски прописан пробни период, омогућавајући му да у дужем временском периоду добије потребне информације о квалитету рада запосленог које нису биле доступне пре запошљавања или за које законски предвиђен пробни период није довољан.<sup>1043</sup>

Иако се за лица која раде по основу уговора о раду на одређено време посебно узимају у обзир одредбе у погледу заштите приликом отказа уговора о раду, управо је једна од очигледних флексибилности оваквог уређења рада та што послодавци лако могу оптирати за непродужење (када за то постоји основа) радног односа након унапред утврђеног временског трајања, уместо да пролазе кроз отказне поступке који често могу бити административно захтевни и напослетку неповољне за запосленог услед потребе за оправданим разлогом за отказ уговора.<sup>1044</sup> Додатно, на овај начин послодавци лакше могу помирити потребе понуде и потражње јер се уговорима на одређено време лакше одговара флукуацијама на тржишту рада.<sup>1045</sup>

Са економског аспекта, предност уговора о раду на одређено време за послодавца може бити олакшица прецизирања послова које ће да обавља запослени који ради на одређено време, јер је циљ запошљавања јасан и тиме омогућава послодавцу да детаљно предвиди радне задатке. Са друге стране, предност уговора на дужи временски период произилази из чињенице да је због несигурности у вези са будућим захтевима, у интересу послодавца да има на располагању запослене за које може релативно слободно одлучити које ће специфичне услуге пружити у будућности.

---

<sup>1041</sup> Вид. детаљно: Marta Fana, Sergio Torrejón Pérez, Enrique Fernández-Macías, „Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects”, *Journal of Industrial and Business Economics*, 2020, Vol. 47, No. 3/2020, pp. 391–410.

<sup>1042</sup> Наведено се посебно може узети у обзир као начин контроле фиксних трошкова и балансирања сезонског карактера посла, попут угоститељства или туризма. Nikica Mojsoska Blazhevski, Aleksandar Ristovski, Marjan Petreski, *Non-standard forms of employment in North Macedonia. Final integrative report*, op. cit., p. 9.

<sup>1043</sup> Bernhard Boockmann, Tobias Hagen, *Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany*, ZEW Discussion Papers, No. 05-85, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, 2005.

<sup>1044</sup> Иако је аспект заштите у случају отказа, односно олакшице у виду престанка радног односа истеком времена, разматран као позитиван аспект уговора о раду на одређено време, требало би у сваком конкретном случају узети у обзир да радни однос на одређено време, посматран у оквиру радног односа као института радног права не би требало да буде средство за изигравање заштите запослених од отказа уговора о раду. О овоме у различитим европским системима вид.: Werner Eichhorst, *Fixed-term contracts - Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end?*, IZA World of Labour, Bonn, 2014.

<sup>1045</sup> Bernhard Boockmann, Tobias Hagen, „Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?“, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, No.2-3/ 2005, p. 308.

У том смислу важне су одредбе Директиве које прецизирају да се на радни однос на одређено време, као институт, приликом инкорпорирања у национална законодавства не би требало гледати као на пандан радном односу на неодређено време, већ као оправдан разлог да се лице запосли на одређено време када за таквим видом запошљавања постоји потреба, а посебно јер је једнако поступање према запосленима на одређено време, у поређењу са запосленима на неодређено време, и спречавање злоупотребе закључивања првих, постављено као циљ Директиве.

Како би оправдала закључивање уговора о раду на одређено време, већина националних законодавстава дефинише уговоре о раду као врсту уговора о раду која се користи само за одређене, привремене задатке, за које је трајање или сврха унапред одређена. На пример, како смо видели на претходним страницама, то су најчешће замена за радника на плаћеном или неплаћеном одсуству, породилском одсуству или боловању; у случају привременог повећања активности код послодавца; сезонског рада и пројектних задатака. Оно што је важно нагласити, кључан аспект оправданости закључивања уговора о раду на одређено време јесте његово ограничено трајање али и недостатак ограничења у погледу тога колико се пута може закључити уговор о раду на одређено време. У том духу, а како би оправдали потребу за радом на одређено време многе реформе радног законодавства прошириле су опсег и трајање уговора о раду на одређено време. Ово, било тако што се омогућава обнављање уговора најмање једном када да постоји објективан разлог, при чему се период трајања уговора разликује међу националним законодавствима.

Посебно забрињавају законодавства, која не предвиђају објективне разлоге за закључење уговора о раду на одређено време. Овакво решење присутно је у Републици Северној Македонији чије радно законодавство не захтева објективан разлог (основ) за закључивање почетног (првог) уговора на одређено време. Једини случај где законодавац експлицитно наводи постојање објективног разлога за закључење уговора о раду на одређено време, је замена привремено одсутног радника до повратка на посао.<sup>1046</sup> Оправдање за закључивање уговора о раду у одређеним земљама пронађено и кроз поделу уговора на одређено време тако што се временом изнедрила посебна врста ових уговора која регулише повремени рад као запослење радника на повременим и/или интервалним основама, за одређени краткорочни задатак/услугу, уз дневну накнаду или према договору за обављени рад. Међутим, у пракси, често се догађа да је овакво повремено запошљавање засновано на усменом или неформалном договору и често измиче или лежи на граници заштите радног права. Недостатак експлицитне обавезе послодавца да пружи оправдан разлог приликом закључивања уговора о раду на одређено време, а не само приликом разматрања обнове, идентификован је као извор злоупотребе ове форме запошљавања.<sup>1047</sup> Један од примера јесте решење албанског законодавца где је одсуство експлицитне обавезе послодавца да пружи оправдан разлог при склапању уговора на одређено време присутно не само при разматрању обнове уговора о раду на одређено време, већ и приликом закључивања првог уговора о раду.<sup>1048</sup>

---

<sup>1046</sup>Cristina Mihes, „Introduction A critical glance into the regulation and implementation of non-standard forms of employment in Central and Eastern Europe“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation*, op. cit., p. 3.; Bernhard Boockmann, Tobias Hagen, *Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany*, ZEW Discussion Papers, No. 05-85, op. cit.

<sup>1047</sup> Dorina Nika, „Fixed-term and part-time employment contracts in Albania“, in: „Non-Standard and Flexible Forms of Work in Serbia“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation*, op. cit., p. 9 и даље.

<sup>1048</sup> *Ibid.*

Стога, предлози који се могу пронаћи у теорији иду ка томе да би захтев за писменим оправдањем омогућио инспекторима рада и судовима да боље процене стварно постојање објективних услова за закључење уговора о раду на одређено време.<sup>1049</sup> Поменуће измене Закона о раду Србије из 2014. године су омогућиле послодавцима да закључе један или више уговора на одређено време али без одреднице у погледу ограничења у вези са врстом активности или кроз предвиђање забране истом послодавцу да закључује додатне уговоре на одређено време за исти посао са истим лицем, ако је такав посао по природи ствари сталног карактера.<sup>1050</sup>

## 4.2. Рад са непуним радним временом

### 4.2.1. Уводне напомене

Дужина радног времена, независно од трајања уговора о раду, једно је од најважнијих питања која су од интереса током уређивања права и обавеза запосленог по основу рада. Ово јер време проведено на раду утиче на основне погодности које запослени може уживати код послодавца као и на сам квалитет обављеног рада, али и могуће реперкусије у обрнутом случају.<sup>1051</sup>

Рад са непуним радним временом представља један вид флексибилног радног односа. Оно што одступа од правила која се везују за стандардни радни однос јесте трајање радног времена, које подразумева да је време запосленог проведено на раду краће од времена које проводи запослени који ради у оквиру стандардног радног односа са пуним радним временом - најчешће радно време у трајању од осам сати дневно.<sup>1052</sup> Не постоји универзално прихваћени стандард у погледу тога колико сати рада подразумева рад са непуним радним временом, већ се уређење разликује од земље до земље. Тако, примера ради, у Сједињеним Америчким Државама, рад са непуним радним временом се дефинише као рад који траје краће од 35 сати недељно. Канада и Уједињено Краљевство обично користе 30 сати као границу, у Француској, непуно радно време је дефинисано као радно време које временски обухвата најмање 20% испод законског нивоа радног времена које је предвиђено у оквиру рада са пуним радним временом, док је у Немачкој рад са непуним радним временом онај који траје краће од 36 сати недељно. Насупрот томе, у Јапану, као критеријум за одлуку да ли је реч о непуну радном времену не узима се конкретан број радних сати, нити

---

<sup>1049</sup> *Ibid.*

<sup>1050</sup> Ова одредба у ствари омогућава послодавцима да закључе узастопне уговоре на одређено време са истим запосленим лицем неограничено дуго, јер послодавци лако могу оправдати сваку обнову.

<sup>1051</sup> Carmen Agut Garcia, Jaime Yanini Baeza, „Part-Time Employment in Spain“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, No. 1/2002, p. 96.

<sup>1052</sup> Традиционални распоред радног времена, који је дуго био доминантан у формалним економијама већег дела света подразумевао је тзв. „стандардну радну недељу“, која се састоји од фиксног радног времена сваког дана за фиксни број дана, обично од понедељка до петка (за нормалну радну недељу од 40 сати) или од понедељка до суботе (за нормалне радне недеље дуже од 40 сати), док дневно радно време обухвата период од 9 до 17 часова. Још 2011. године, Комитет експерата за организацију радног времена Међународне организације рада је, имајући у виду тада доступне податке, сугерисао да је, можда неоправдано, овај традиционални образац остао доминантан у већини земаља. International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme TMEWTA/2011, Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011), p. 43.

процент у односу на број радних сати оних радника који раде са пуним радним временом, већ је запослење са непуним радним временом експлицитно повезано са статусом у предузећу, а не са радним сатима.<sup>1053</sup>

Међутим, требало би имати у виду да последњих година многа национална законодавства иду ка томе да скрате не само трајање дневног радног времена већ и да скрате трајање радне недеље.<sup>1054</sup> У том случају оправдано је запитати се да ли ће институт непуног радног времена у будућности и даље бити посматран као флексибилан.

Економски значај рада са непуним радним временом је данас широко признат у многим секторима рада. Претежно се као предност истиче то да радни однос са непуним радним временом омогућава већу флексибилност послодавцима у организовању и управљању радом, док истовремено омогућава приступ формалном тржишту рада широком спектру радника који би иначе били незапослени или ангажовани у неформалној економији или раду на црно.<sup>1055</sup> Осим тога, као погодност истиче се и лакше прилагођавање посебно рањивих група радника (нпр. незапослени, старији радници, радници са инвалидитетом, радници на школовању или обуци, радници са породичним обавезама, труднице, раднице које су недавно родиле или доје дете) условима рада, обезбеђивање њихове безбедности и здравља на раду, и олакшано успостављање равнотеже између приватних и пословних обавеза радника са породицом.<sup>1056</sup>

Са друге стране, све већа распрострањеност рада са непуним радним временом<sup>1057</sup> може изазвати одређене бригае које су усмерене превасходно ка питању да ли је оправдана потреба за ангажовањем великог броја радника који раде непуно радно време. Ово је подржано и забринутошћу да ли су политике запошљавања радника са непуним радним временом реалан одраз жеље радника да раде у овом модалитету радног односа или (не)могућношћу да пронађу запослење по основу уговора о раду са пуним радним временом.

У Европи распрострањеност рада са непуним радним временом је виђена као „процес међусобног прилагођавања потреба послодаваца и спремност запослених да одговоре на демографске и

---

<sup>1053</sup> Arne L. Kalleberg, „Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work“, *Annual Review Sociology*, Vol. 26, 2000, p. 343.

<sup>1054</sup> У јуну 2023. године Португал се придружио листи земаља Европе које су прихватиле да покушају са експериментом трајања радне недеље од четири дана. Поред Португала, експерименту су прибегле и Шпанија, Енглеска, Шкотска, Велс и Белгија. Josephine Joly, Luke Hurst, David Walsh, Four-day week: Which countries have embraced it and how's it going so far?, <https://www.euronews.com/next/2023/06/21/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>, 27.5.2023.

<sup>1055</sup> EU-ILO Project Towards Safe, Healthy and Declared Work in Ukraine, Part-time work - On-line training series International and EU Labour Standards Background paper, International Labour Organisation, Geneva, 2020, p. 9.

<sup>1056</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>1057</sup> У већини индустријализованих земаља, удео радника са непуним радним временом у укупној популацији запослених порастао је за једну четвртину до половину у последњих 20 година XX века., са изузетком Сједињених Америчких Држава. Међутим, учесталост рада са непуним радним временом и даље је остала ниска у већини земаља у развоју, као што су Мексико и Република Кореја, као и у европским државама у транзицији. International Labour Office, *Conditions of Work and Employment Programme*, Information Sheet No. WT-4, Geneva, June 2004. Тренд раста броја радника који раде са непуним радним временом се наставио и са почетком XXI века. Katalin Bodnár, „Recent developments in part-time employment“, *ECB Economic Bulletin*, No. 2/2018, p. 50.

економске промене“.<sup>1058</sup> Усклађивање понуде и потражње на тржишту рада на глобалном нивоу је, међутим, ишло у различитим правцима и одвијало се у различито време у различитим земљама. У Норвешкој, као примеру где су услови рада често перципирани на завидно високом нивоу, Елингсетер (Ellingsæter) је још 2009. године указао на то да је објашњење све чешћег закључивања уговора о раду са непуним радним временом, као одговора на потражњу на тржишту рада, секундарно важно у односу на објашњења која наглашавају све већу потребу мајки и других жена које траже мање сати рада како би лакше могле да успоставе равнотежу између професионалних и породичних обавеза.<sup>1059</sup> Ипак, постоје и мишљења да су, осим фактора на страни понуде, важне и промене у тражњи за радном снагом. Тако, као чинилац који је утицао на све већи значај рада са непуним временом истиче се и потреба за динамичком флексибилношћу, односно за прилагођавањем пословном циклусу са једне стране и организационом флексибилношћу, која подразумева прилагођавање нестандардном радном времену. Иако поједини сматрају да динамичка флексибилност не може сама по себи објаснити снажан раст запослености са непуним радним временом, супротно вреди уколико се посматра заједно са потребом за организационом флексибилношћу која је повезана са преласком са производње на услуге. Има и мишљења да се учесталост рада са непуним радним временом повећава са прираштајем нових генерација које стварају све више прилика за нове послове.<sup>1060</sup>

Рад са непуним радним временом подразумева и нешто другачији обим права које запослени остварује. Наиме, запослени са мање времена проведеног на раду зарађује пропорционално времену проведеном на раду мање у односу на запосленог који ради пуно радно време. Стога, велики број радника који добровољно прихвата да ради са непуним радним временом подразумева да може да приушти нешто мањи износ зараде. Шире посматрано, оваква пракса доста говори о просперитету одређене земље у којој велики број лица обавља рад са непуним радним временом. Један од предуслова за прихватање од стране радника непуно радно време је чињеница да запослени и њихове породице могу „приуштити“ приход који се остварује таквим радом. То подразумева да како приходи расту, основне потребе су задовољене и расте интересовање за повећањем продуктивности током краћег радног времена него за већим зарадама. Ово објашњава зашто је рад са непуним радним временом заступљенији у просперитетнијим земљама.<sup>1061</sup> Са друге стране у истим земљама у којима је неједнакост у приходима оних који раде са пуним и непуним радним временом расла, а тиме и висина просечних прихода стагнирала или опадала, трајање радног времена се повећавало. Радници су тада, у намери да надокнаде релативно ниске зараде, настојали да више раде те је самим тим и повећана понуда рада, што може објаснити дуже трајање радног времена у земљама са богатом тржишном привредом, попут Уједињеног

---

<sup>1058</sup> Randi Kjeldstad, Erik H. Nymoen, „Part-Time Work and Gender: Worker versus Job Explanations“, *International Labour Review* 151, No. 1-2/2012, p. 85.

<sup>1059</sup> Ипак, велики пораст броја радника са непуним радним временом у Норвешкој од касних 1960-их се може окарактерисати као процес „рука у рукавици“ - добро прилагођен однос понуде и потражње. *Ibid.*

<sup>1060</sup> Alison L. Booth, Jan C. van Ours, „Part-time jobs: what women want?“, *Journal of Population Economics*, Vol. 26, 2013, p. 265.

<sup>1061</sup> На рад са непуним радним временом се гледа негативно у оном сегменту у којем је запослење у овој форми флексибилног радног односа једина могућност, јер лице које тражи запослење није могло да се запосли са пуним радним временом. Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, „Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses“, in: *The New World of Work* (Daniel Vaughan-Whitehead, Youcef Ghellab, Rafael M. de Bustillo Llorente eds.), Elgar Online, 2021, p. 118.

Краљевства, Сједињених Америчких Држава и Новог Зеланда, као и повећање трајања радног времена у неформалном сектору у земљама у развоју.<sup>1062</sup>

#### 4.2.2. Стандарди права Европске уније - Директива о раду са непуним радним временом 97/81/ЕЗ

Рад са непуним радним временом један је од првих флексибилних облика радног односа који је уређен неким извором комунитарног права. Реч је о Оквирном европском споразуму од 6. јуна 1997. године. Нешто касније, садржина овог акта инкорпорирана је у текст Директиве 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом.

Еволутивни пут легислативног уређења радног односа са непуним радним временом није био лак и једноставан. Дискусија у Европској унији о раду са непуним радним временом почела је још 1979. године у периоду масовне незапослености, када су се законодавна тела Европске уније залагала за скраћење радног времена и уједно за повећање броја радника који раде са непуним радним временом као облик поделе посла. Новембра 1979. Савет за рад и социјална питања подстакао је на закључивање уговора о радном односу са непуним временом на добровољној основи, и не искључиво у односу на жене и слабо плаћене послове.<sup>1063</sup> Пошто је Директивом о раду са непуним радним временом<sup>1064</sup> обезбеђена имплементација Европског споразума о непуним радним времену, она је укључила релативно нов процес доношења одлука где су дотадашњи редовни политички актери на европском нивоу (Комисија, Савет и Европски парламент) остали по страни. На овај начин се простор за преговарање о европским социјалним правима са политичких институција Европске уније непланирано преселило на преговарачки сто европских социјалних партнера.<sup>1065</sup> Овакав исход требало би оценити похвално с обзиром на то да у времену усвајања нових стандарда којима се уређује тада нови и слабо познат (неуређен) облик радног односа, социјални партнери су били боље упућени у стање на тржишту рада и потребе послодаваца и радника.

У погледу значаја Директиве о раду са непуним радним временом, као примарно, требало би истаћи дефинисање радног односа са непуним радним временом. Овај допринос учињен је кроз поређење радног односа са непуним радним временом са стандардним обликом радног односа, уз коришћење института упоредног радника. Могло би се тумачити да је дефинисање неког флексибилног облика радног односа можда и сврсисходније чинити кроз поређење са стандардним обликом радног односа, како би се евидентне разлике и флексибилизација елемената радног односа јасно разумеле. У том смислу, у складу са текстом Директиве о раду са непуним радним временом, „радни однос са непуним радним временом представља радни однос заснован са радним временом које недељно или у просеку, а у току (референтног) периода од највише

---

<sup>1062</sup> Gerhard Bosch, „Working time:Tendencies and emerging issues“, *International Labour Review*, Vol. 138, No. 2/1999, p. 138.

<sup>1063</sup> Inge Bleijenbergh, Jeanne de Bruijn, Jet Bussemaker, „European Social Citizenship and Gender: The Part-Time Work Directive“, *European Journal of Industrial Relations*, No. 3/2004, p. 315.

<sup>1064</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Official Journal L 14, 20.1.1998).

<sup>1065</sup> Inge Bleijenbergh, Jeanne de Bruijn, Jet Bussemaker, „European Social Citizenship and Gender: The Part-Time Work Directive“, *op. cit.*, p. 309.



годину дана, нормално траје краће од радног времена упоредивог радника“.<sup>1066</sup> На овом месту, кроз увођење стандарда „упоредивог радника“, јасно се наглашава степен флексибилизације радног односа са непуним радним временом, где се недељни или месечни фонд радних сати значајно разликују у погледу броја радних сати који се сматрају нормалним за запослене са пуним радним временом у зависности од врсте рада, односно професије коју обављају. Радни однос са непуним радним временом одређује се у светлу разлике у односу на радни однос запосленог који у истом предузећу обавља исте или сличне послове за послодавца, али са пуним радним временом.<sup>1067</sup> Истовремено, Директива о раду са непуним радним временом проширује подручје поређења – са радника у истом предузећу, који обавља исти посао или посао исте вредности на раднике на које се примењује исти колективни уговор.<sup>1068</sup>

Текст Директиве о раду са непуним радним временом садржи листу услова запошљавања радника с непуним радним временом према којима је јасно изражено начело недискриминације, односно да се радници са непуним радним временом не смеју третирати на мање повољан начин од радника с пуним радним временом само зато што раде с непуним радним временом, осим ако је различито поступање оправдано објективним разлозима.<sup>1069</sup>

У циљу поштовања начела једнаког поступања према радницима с непуним радним временом и радницима с пуним радним временом државе чланице би након саветовања са социјалним партнерима, у складу с националним правом или праксом, требале да утврде и преиспитају препреке правне или административне природе које би могле ограничити могућности за рад с непуним радним временом и, ако је то примерено, уклонити их.

У погледу могућности преласка са пуног на непуно радно време или обрнуто, то не би само по себи требало представљати оправдан разлог за престанак радног односа, не доводећи у питање могућност престанка радног односа. Директивом о раду са непуним радним временом се уважава потреба да послодавци воде рачуна о захтевима радника за прелазак с пуног радног времена на непуно радно време и обрнуто као и о правовременом ширењу података о доступности места са непуним и пуним радним временом, ради лакшег премештаја с послова са непуним радним временом на послове са пуним радним временом или обрнуто.<sup>1070</sup>

Резултат флексибилности радног односа са непуним радним временом огледа се у краћем трајању радног времена, чије се позитивне последице за послодавце огледају у смањеним трошковима и лакшем прилагођавању организације радног времена потребама предузећа, док су за запослене, то, пре свега могућности за лакше усклађивање приватних и професионалних обавеза. Рад са непуним радним временом је прилагодљив инструмент који може да се прилагоди и ситуацијама пуне запослености и незапослености. С једне стране, промовише флексибилност тржишта рада у време пуне запослености, отварајући пут запосленима са непуним радним временом да се

---

<sup>1066</sup>Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Official Journal L 14, 20.1.1998), Clause 3: Definitions.

<sup>1067</sup> Љубинка Ковачевић, „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда*, Vol. 46, бр. 5-8/2009, стр. 680.

<sup>1068</sup>*Ibid.*

<sup>1069</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Official Journal L 14, 20.1.1998), члан 4.

<sup>1070</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Official Journal L 14, 20.1.1998).

придуже редовима запослених, посебно онима који из приватних или других разлога не могу или не желе да раде пуно радно време. С друге стране, представља добар пример солидарности, јер ће неретко за рад са непуним радним временом опирати они који се суочавају са препрекама у процесу запослења, (примера ради студије, усавршавања, болест, брига о породици и другим лицима и томе слично).<sup>1071</sup> Потоње је довело до тога да се значајно већи број жена нађе у статусу запослења са непуним радним временом који је последично привукао и наставља да буде тема дебата које су изразито родно детерминисане. Ово је резултирало значајним нивоима хоризонталне и вертикалне професионалне сегрегације радница, које су груписане у оквирима слабо плаћених занимања и у нижим степенима у погледу функција у оквиру занимања.<sup>1072</sup>

#### 4.2.3. Међународни радни стандарди - Конвенција Међународне организације рада број 175

Поступак усвајања посебне конвенције којом се уређује рад са непуним радним временом од стране Међународне организације рада, иако дуго очекиван и прижељкиван, није прошао без турбуленција током самог преговора и кројења садржине Нацрта конвенције.

Пре свега, чињеница да је велика већина којом је Конвенција број 175 о раду са непуним радним временом<sup>1073</sup> (као и пратећа Препорука) усвојена, била је пријатно изненађење за радничке делегате, који су очекивали много више гласова против, и самим тим борбу за стандарде којим се уређује овај флексибилан вид радног односа. Ова бојазан ишла је толико далеко да су се поједини делегати плашили да би усвајање Конвенције могло бити онемогућено, с обзиром на то да се делегати послодаваца нису уздржавали од тога да јавно и гласно искажу своје противљење,<sup>1074</sup> правдајући га тиме да би регулисање рада са непуним радним временом било контрапродуктивно у свету у коме би приоритет требало дати отварању радних места, а што ширење политике запошљавања са непуним радним временом не може да поспеши. Своју тврдњу делегати послодаваца правдали су тиме да је основа вредности рада са непуним радним временом њена инхерентна флексибилност, која је дата и послодавцима и радницима да понуде или прихвате непуно радно време из различитих разлога.<sup>1075</sup> Веровало се, наиме, да ће свако уређење или даље регулисање рада са непуним радним временом кроз усвајање нових међународних стандарда неизбежно умањити ту инхерентну флексибилност и неизбежно ће имати штетне ефекте на могућности запошљавања.<sup>1076</sup> Међутим, на срећу, великог броја радника, али и послодаваца који су увидели значај рада са непуним радним временом, Конвенција број 175 о непуну радном времену је усвојена 1994. године. Стога, упркос препрекама, подстицање овог облика

<sup>1071</sup> Olivia Smith, „Comparable Workers and the Part-Time Workers Regulations”, *Feminist Legal Studies*, Vol. 15, No. 1/2007, p. 89.

<sup>1072</sup> *Ibid.*

<sup>1073</sup> C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175), 23.4.2023.

<sup>1074</sup> The ILO Part-Time Work Convention and Recommendation, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 10, No. 3/1994, pp. 247-248.

<sup>1075</sup> International Labour Conference, Provisional Record No.27, 81<sup>st</sup> Session, Geneva, 1994, p. 27. Нав. према: The ILO Part-Time Work Convention and Recommendation, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 10, No. 3/1994.

<sup>1076</sup> *Ibid.*

флексибилног радног односа, садржина је политика у многим земљама широм света, а првенствено као средство којим се подстиче запошљавање жена које се старају о другим лицима, продужава радни век старијих радника, олакшава процес запошљавања младих, који су и даље у систему образовања и/или обуке и, унапређује флексибилност у глобалнијим, сложенијим и неизвеснијим условима пословања са којима се многи послодавци суочавају у XXI веку.<sup>1077</sup>

Значај Конвенције број 175, поред осталог, обухвата дефинисање радника са непуним радним временом и промоцију начела једнакости у погледу остваривања права из радног односа. Према тексту Конвенције број 175, радник са непуним радним временом је запослено лице чији су уобичајени радни сати краћи од оних упоредивог радника са пуним радним временом.<sup>1078</sup> Даље, Конвенција број 175 предвиђа да се морају предузети мере како би се осигурала једнака права радника са непуним радним временом и упоредивих радника са пуним радним временом, посебно у погледу: учешћа на радном месту, заштите на раду, дискриминације у запошљавању, минималне зараде, приступа социјалном осигурању, породилског одсуства, престанка радног односа, плаћеног годишњег одмора и плаћених државних празника, боловања, те права на организовање, колективно преговарање и деловања у својству радничких представника.<sup>1079</sup>

Пратећа Препорука о раду са непуним радним временом додатно разрађује права и обавезе послодаваца како би се омогућило адекватно организовање рада са непуним радним временом у национална законодавства.<sup>1080</sup>

#### *4.2.4. Ризици са којима се суочавају запослени са непуним радним временом*

##### *4.2.4.1. „Маргинални“ радни однос са непуним временом – веома флексибилан аранжман радног времена*

Радно време и распоред радног времена су централни аспекти радног односа и кључни елементи који се узимају у разматрање приликом оцене квалитета послова и услова рада. Последњих година, у многим развијеним привредама долази до појаве све већег броја флексибилних облика запошљавања, и у том контексту растућег интересовања, али и забринутости у вези са аранжманима радног времена који укључују врло кратко радно време или аранжмане без утврђеног минималног радног времена.

Овакви распореди радног времена сматрали су се у периоду појаве на тржишту рада толико необичним да су их неки аутори дефинисали као „веома нетипичне аранжмане радног

---

<sup>1077</sup>Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith, María C. González Menéndez, „Conditions of Work and Employment Series“, No. 43 Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch In search of good quality part-time employment, International Labour Office, Geneva, 2014, p. vi.

<sup>1078</sup>C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), члан 1, став 1, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175), 23.4.2023.

<sup>1079</sup>C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), чланови 4-8, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175), 23.4.2023.

<sup>1080</sup>R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182), [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R182](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R182), 23.4.2023.

времена”.<sup>1081</sup> И док се флексибилизација радног односа у већини случајева посматра са позитивног аспекта - како би се лакше одржао корак са савременим тенденцијама на тржишту рада, посебно у изазовним економским околностима, када је потребно одговорити на променљиве захтеве тржишта, рад са непуним радним временом често је повезан са лошијим условима рада, који, посебно када се обавља невољно, може довести до угрожавања положаја радника. У контексту невољног, ваљало би разумети потребу лица да пронађе запослење али у недостатку прилика за радом у оквиру стандардног радног односа са пуним радним временом прихвата запослења чије је радно време изузетно кратко, како би ступило на тржиште рада и потенцијално створило услове за побољшање свог положаја.

Феномен „маргиналног” рада са непуним радним временом карактерише веома кратко радно време - на пример, мање од 15 сати недељно или мање од 20 сати недељно<sup>1082</sup> и можемо рећи да представља облик радног односа, по правилу, често неидентификован у националним законодавствима.<sup>1083</sup> Овај облик радног односа се тако лако може довести у везу са радом по основу уговора о раду са нултим бројем радних сати, или уговора о раду раду по позиву. Међутим, како се неретко флексибилни облици радног односа могу посматрати као терен на којем се развијају све новији облици рада, рад са нултим бројем радних сати и његови модалитети могу бити наставак дерегулације радног односа са непуним радним временом, који могу или који су довели до формирања нових облика рада.

Иако је веома кратко радно време кључна карактеристика „маргиналног“ облика радног односа са непуним радним временом, те се може чинити да није реч о посебно захтевном виду радног односа, ипак је реч о сложенем континууму који захтева пажњу. Ова тврдња заснива се на увреженом схватању да у многим напредним индустријама рад са непуним радним временом може допринети лакшем усклађивању приватних и пословних обавеза, посебно женама које желе да остану активне на тржишту рада.<sup>1084</sup> Са друге стране, мали број радних сата има реперкусије

---

<sup>1081</sup> *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Eurofound, Dublin, 2010, p. 7.

<sup>1082</sup> Jon C. Messenger, Paul Wallot, „The Diversity of “Marginal” Part-Time Employment“, INWORK Policy Brief No.7, International Labour Organisation, Geneva, 2016, p. 1.

<sup>1083</sup> На пример, у Немачкој се одређени вид флексибилног запослења који се одређује по основу критеријума зараде – износ не већи од 520 ЕУР месечно сматра тзв. „мини пословима“ („*geringfügige Beschäftigung*”). С обзиром на то да је реч о пословима који су плаћени значајно мање од других послова, они увек подразумевају радни однос са изузетно малим бројем радних сати – „маргинални“ радни однос са непуним временом. Ови радници су с обзиром на износ примања, ослобођени плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање. Међутим, од 1. јануара 2022. године на снази је одредба према којој обавези плаћања осигурања подлеже послодавац за радника који је два месеца у току године остварио приход већи од граничног (520ЕУР), али не већи од износа месечне зараде 520ЕУР. Ово омогућава послодавцу да, на пример, плати доприносе на основу изузетно доброг пословног резултата, без да маргиналном раднику престане радни однос „услед зараде веће од законом предвиђене за „*geringfügige Beschäftigung*“. *Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich Sozialversicherungsrecht*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, 2024, p. 13.

<sup>1084</sup> Постоји разлог да се верује да запослење са изузетно кратким радним временом може бити више пожељно у одређеним фазама живота, јер олакшава комбинацију плаћеног рада са другим активностима које одузимају време, као што је образовање, или зато што може допунити приход од пензије у каснијим годинама живота. Исто се дешава током година родитељства са малом децом, јер рад са непуним радним временом може олакшати усклађивање посла и приватног живота. Али, такође, постоји разлог да се верује да изражена склоност ка раду са непуним радним временом током првих година родитељства може бити осетљива на постојање алтернативних решења за бригу о деци, било јавних или приватних, или на алтернативне начине усклађивања плаћеног рада и рада у домаћинству. У неким случајевима, могуће преференције за дуже радно време су вођене од стране радника који нису засновали породицу те

на сам положај ових радника због недостатака који се неминовно подразумевају - ниже зараде, немогућност напредовања и стручног усавршавања, недовољно поштована лепеза послова која нуди могућност рада са изузетно кратким радним сатима, и томе слично. Тако, не изненађује да радни однос са изузетно кратким радним временом у земљама у развоју се сматра претежно проблематичним, јер се уобичајено верује да већина ових радника припада категорији оних који раде у аранжману „недовољне запослености у вези са временом“, а која је такође позната и као „невидљива недовољна запосленост“.<sup>1085</sup> Иако вреди напоменути и то да није реткост да постоји значајан број радника који би желели да имају радни однос са пуним радним временом, али околности које том приликом треба да се ускладе то не дозвољавају, чињеница је да послови који се обављају са изузетно кратким радним временом могу радије бити посматрани као хонорарни или послови на прелазу ка „правим пословима“, с обзиром на то да време проведено на раду и зарада која се у складу са тиме остварује значајно одудара - не само од онога што познајемо као стандардни радни однос, већ и од облика флексибилних радних односа.

#### 4.2.4.2. Неповољно поступање према запосленима са непуним радним временом

Забрана дискриминације запослених који раде са непуним радним временом успостављена је, поред основног циља – забране дискриминације на раду и у вези са радом *per se*, како би се омогућило да радници који раде једнако *de facto* и *de iure* временски мање, уживају једнака права из радног односа као и њихове колеге које раде дуже, односно у радном односу са пуним радним временом.

С обзиром на број радних сати које проводе на радном месту, запослени са непуним радним временом могу се лако суочити са ризиком неповољног поступања по основу времена проведеног на раду. Тада може доћи до прављења разлике уколико се права признају само запосленима који су запослени у стандардном виду радног односа – са пуним радним временом, као кључном тачком разликовања, или уколико би се превидели услови који су строжи за стицање и остваривање одређених права за запослене са непуним радним временом.<sup>1086</sup> Како је број радних сати кључна основа дискриминације то не изненађује да је ризик дискриминације већи уколико је број радних сати мањи, те су тзв. „маргинални радници са непуним радним временом“ посебно угрожени.<sup>1087</sup> У циљу спречавања дискриминације, али у складу са поштовањем начела *pro rata temporis*, Међународна организација рада је још давне 1993. године у изради извештаја од стране Комитета задуженог за рад са непуним радним временом који је претходио усвајању Конвенције број 175, нагласила да би овој категорији радника требало омогућити једнаку заштиту као и

---

им је преокупација радним задацима прихватљива. Друга ограничења и неповољности који се доводе у везу са маргиналним радом су лоши изгледи за напредовање на послу и друга ограничења тржишта рада везана за институционалне услове и културу радног времена, према којима се рад са непуним радним временом не цени на исти начин, могуће услед саме природе и врсте посла која се обавља. Randi Kjeldstad, Erik H. Nymoен, „Part-Time Work and Gender: Worker versus Job Explanations“, *International Labour Review* 151, *op. cit.*, p. 88.

<sup>1085</sup> Sangheon Lee, Deirdre McCann, Jon C. Messenger, *Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge, London/New York, 2007, p. 55.

<sup>1086</sup> Љубинка Ковачевић, „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *op. cit.*, стр. 681.

<sup>1087</sup> *Ibid.*

осталим радницима, у погледу остваривања права на слободу удруживања и колективног преговарања, безбедности и здравља на раду, недискриминације при запошљавању, висине зарада, социјалног осигурања, заштите материнства, престанка радног односа и плаћеног годишњег одмора и државних празника, под условом да се релевантни услови могу одредити сразмерно сатима рада проведених на раду.<sup>1088</sup> Овако постављено, Међународна организација рада је желела да покаже да циљ усвајања конвенције није био стварање врсте обрнуте дискриминације на штету радника са пуним радним временом, односно фаворизовање на било који начин радника са непуним радним временом, и да нужно не постоји контрадикција између пропорционалног обрачуна права радника са непуним радним временом и остваривања једнаког третмана као и у случају других радника који раде са пуним радним временом.<sup>1089</sup>

Показано на примеру, остваривање права на зараду једно је од права на које се неспорно примењује начело *pro rata temporis*.<sup>1090</sup> Наиме, зараде запослених са непуним радним временом обрачунава се и исплаћују на основу истих елемената као и зараде запослених са пуним радним временом, али запослени са непуним радним временом остварују ниже зараде од запослених који обављају исте послове са пуним радним временом, будући да се зарада одређује у функцији радног времена.<sup>1091</sup> Међутим, има места размишљању да ли је примера ради, у погледу исплате накнаде за прековремени рад оправдано да се радни сат радника са непуним радним временом вреднује исто уколико се – компарације ради, посматра са аспекта радних сати које код послодавца проведе лице које ради пуно време. Свакако овакво размишљање засновано је имајући у виду факторе људског умора и пажње који неупитно нису једнако „потрошени“ код радника који ради пуно време и радника који ради у флексибилном облику радног односа са непуним радним временом. При томе, требало би водити рачуна и о могућности да лице са непуним радним временом може засновати радни однос код више послодаваца, како би остварило максимално дозвољен број радних сати, те се изједначило са радником који ради са пуним радним временом. Додатно, када је реч о једнаким могућностима, радници са непуним радним временом се могу сустрести са ризиком *ненапредовања* на радном месту, имајући у виду време проведено на раду и продуктивност коју бележе код послодавца. Међутим, теорија сугерише да би продуктивност радника са непуним радним временом могла бити већа од оне коју бележе радници са пуним радним временом услед мањег стреса, ређег коришћења одсуства, бољег баланса између посла, и приватног живота и флексибилније организације посла<sup>1092</sup>. Ово, јер радници са непуним радним временом, који раде мање сати дневно од својих колега са пуним радним временом, могли би у слабијој мери патити од умора повезаног са дугим радним временом и тако би у постигнутим

---

<sup>1088</sup> International Labour Conference 80th Session, Provisional Record, Report of the Committee on Part-time Work, Geneva, 1993, p. 27, para 2.

<sup>1089</sup> *Ibid.*

<sup>1090</sup> Истраживање које је спроведено под окриљем Министарства економије у Шпанији показало је на немалом узорку колико је и поред свог труда присутна дискриминација радника са непуним радним временом, а посебно имајући у виду и разлику у полу. Види детаљно: Raul Ramos, Esteban Sanromá, Hipólito Simón, *An analysis of wage differentials between full- and part-time workers in Spain*, Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economy, Barcelona, 2007, pp. 1-50.

<sup>1091</sup> Љубинка Ковачевић, „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *op. cit.*, стр. 681.

<sup>1092</sup> Annemarie Nelen, Andries De Grip, Didier Fouarge, „Is Part-Time Employment Beneficial for Firm Productivity?“, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen, ROA Research Memoranda, No. 2/2011, p.17.

результатима на раду могли надмашити своје колеге са пуним радним временом, посебно оне који раде прековремено. Поред тога, продуктивност би могла бити већа за раднике са непуним радним временом, који морају да заврше за краће време оно што у ствари остаје оптерећење за раднике са пуним радним временом, а што је феномен који може довести до јаза између продуктивности и висине зарада радника са непуним радним временом. Штавише, запошљавање већег броја радника са непуним радним временом може омогућити послодавцима да остваре повећање продуктивности без повећања трошкова за зараде, продужењем радног времена или интензивнијим искоришћавањем капитала.<sup>1093</sup> Флексибилно радно време и алтернативе традиционалном распореду пуног радног времена могу резултирати двоструком погодношћу за послодавца и за радника – то јест, и повећањем продуктивности и већим зарадама за раднике са непуним радним временом.<sup>1094</sup> На пример, бонуси који се исплаћују на зараде радника са непуним радним временом примећене су у неким секторима који се суочавају са сезонском или тзв. „флукутирајућом потражњом“, пошто послодавци исплаћују веће зараде радницима са непуним радним временом, како би запослили додатну радну снагу у периодима повећаног обима посла.<sup>1095</sup> Са друге стране, бојазан настаје, јер продуктивност радника са непуним радним временом такође може бити нижа од оне коју бележе радници са пуним радним временом будући да се подразумева да продуктивност расте споро током радног дана.<sup>1096</sup> Као резултат тога, продуктивност радника током последњег сата рада премашује просечну продуктивност, или може бити нижа у случају недобровољног или краткотрајног рада са непуним радним временом јер се запослени могу осећати мање мотивисаним и мање ангажованим. Још важније, продуктивност може бити нижа због мањих улагања у додатно образовање, односно обуку, те радници са непуним радним временом могу бити мање посвећени циљевима у каријери. У том смислу послодавци могу бити и мање вољни да улажу у радника са непуним радним временом, јер би „поврат“ у погледу њиховог рада био мањи него за раднике са пуним радним временом који имају већег изгледа да напредују код послодавца.<sup>1097</sup>

#### 4.2.4.3. Сиромаштво као ризик за запослене са непуним радним временом

У литератури је доста простора посвећено аспектима рада са непуним радним временом и сиромаштву запослених, као одвојеним категоријама. Међутим, вези између ова два института требало би посветити неоправдано изосталу пажњу имајући у виду да, историјски посматрано, једна од функција стандардног радног односа са пуним радним временом јесте да се запосленима обезбеди адекватан животни стандард. У том духу, рад са непуним радним временом изгледно може имати реперкусије на квалитет живота радника који раде у овом облику атипичног радног

---

<sup>1093</sup> *Ibid.*

<sup>1094</sup> Andrea Garnero, „Are Part-Time Workers Less Productive and Underpaid? The Impact of Part-Time Workers on Firms' Productivity is Unclear, and Lower Wages Depend Mainly on Occupation and Sector”, *IZA World of Labor*, 2016, p. 7-8.

<sup>1095</sup> Alexander Herzog-Stein, Ines Zapf, „Navigating The Great Recession: The Impact Of Working-Time Accounts in Germany“, *ILR Review*, Vol. 67, No. 3/2014, p. 896.

<sup>1096</sup> Francesco Devicienti, Elena Grinza, Davide Vannoni, „The Impact of Part-Time Work on Firm Total Factor Productivity: Evidence from Italy“, Discussion Paper No. 9463, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 2015, p. 5.

<sup>1097</sup> Andrea Garnero, Stephan Kampelmann, François Rycx, „Part-Time Work, Wages, and Productivity: Evidence from Belgian Matched Panel Data“, *ILR Review*, Vol. 67, No. 3/2014, p. 929.

односа, и тиме, у ширем смислу, указати и на неке од негативних последица флексибилизације радног односа.

Како би уопште могла да се доведе у везу могућност остваривања ризика сиромаштва код радника који раде са непуним радним временом потребно је укратко објаснити у ком контексту се сиромаштво испитује. У том смислу, од користи је званична дефиниција Канцеларије за статистику Европске уније, према којој се „сиромашним радницима“ сматрају они запослени чији су приходи, након намирања трошкова становања, мањи од 60% националног просека, и који стога не зарађују довољно да подмире трошкове живота.<sup>1098</sup>

Разлог због којег се ризик сиромаштва доводи у везу са запосленима са непуним радним временом јесте чињеница да висина зараде коју ова лица зарађују није једнака заради коју зарађују лица са пуним радним временом, што је директна последица времена проведеног на раду. Ово наравно, теже може бити случај када само један од чланова домаћинства ради са непуним радним временом (код једног послодавца). На таквој полазној основи, не изненађује да је још 2010. године истраживање показало да је сиромаштво међу запосленима са непуним радним временом посебно велико у земљама у којима у домаћинствима зарада више радника са непуним радним временом представља главни извор прихода.<sup>1099</sup>

Штавише, у великом броју земаља, запослени са непуним радним временом суочавају се и са повећаним ризиком од сиромаштва услед више фактора. Први од њих јесте бојазан да ли ће закључити уговор о раду са пуним радним временом (ово вреди пре свега за оне запослене који теже заснивању радног односа са пуним радним временом, без чега нема ни места оваквој бризи), већ су чешће изостављени из заштите коју омогућавају системи осигурања за случај незапослености. Последње, јер су у погледу рада са непуним радним временом присутна кумулативно два фактора - краћи период током којег лице ради и краће радно време, због чега је мање вероватно да ће испунити услове за ову грану осигурања.<sup>1100</sup> Ово посебно вреди за оне системе у којима је квалификациони период дефинисан у смислу радног времена. То значи да је дужина радног стажа која је неопходна да би лице остварило право на поједина права за случај незапослености дужа за радника са непуним радним временом него за радника са пуним радним временом. Друго, неки системи осигурања за случај незапослености укључују минимални број радних сати или праг зараде поврх уобичајених услова подобности на основу дужине радног стажа. Ови додатни захтеви искључују оне раднике са непуним радним временом са најнесигурнијим статусом запослења, који раде врло мали број радних сати или је новчана вредност радног сата ниска.<sup>1101</sup>

С друге стране, није на одмет нагласити и то да рад са непуним радним временом може послужити као начин за спречавање ризика сиромаштва уколико представља секундарни извор прихода, то јест допуну зараде главног хранитеља у домаћинству, и као такав може само додатно подићи

---

<sup>1098</sup> Eurostat - Statistical Office of the European Union (EU), *In-work poverty in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010.

<sup>1099</sup> Види детаљно: *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, доступно на: [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2010-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en). p. 232 и даље.

<sup>1100</sup> Horemans Jeroen, Marx Ive, „Should We Care about Part-Time Work from a Poverty Perspective? An Analysis of the EU15 Countries“ in: *Non-Standard Employment in Europe - Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Palgrave Macmillan, London, 2013, p. 177.

<sup>1101</sup> *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, op. cit., p. 234.



породични приход изнад прага сиромаштва, јер није главни или/и једини извор животних прихода.<sup>1102</sup> Међутим, чак и када се перципира као додатни приход, рад са непуним радним временом може и даље бити повезан са већим ризиком од сиромаштва, када је слабо плаћен и/или када су потребе домаћинства за приходима веће.

#### 4.2.4.4. Усклађивање породичног и професионалног живота као разлог за заснивање радног односа са непуним радним временом – кључни аспекти (не)корисности флексибилизације радног времена

Родна подела плаћеног рада огледа се не само у расподели рада са непуним радним временом у односу на пуно радно време, већ и у родном карактеру различитих врста рада са непуним радним временом и карактеристикама самих радника. Већина анализа која је за субјекте имала раднике са непуним радним временом показала је да је број жена далеко већи од мушкараца у свим врстама запослења са непуним радним временом.<sup>1103</sup> Ниско интересовање мушкараца за рад са непуним радним временом је последица генерално уврежених схватања које се везују за мушкарца као хранитеља породице и погледа на запослење мушкарца.<sup>1104</sup> Са друге стране, исто тако, поглед на жену чија се улога често везује за значај који има за кућу и породицу омогућује неретко да се рад са непуним радним временом може посматрати и као добар излаз да се помире потребе за посвећивањем времена породици и у нешто мањој мери пословним обавезама, у односу на оне запослене које раде са пуним радним временом.<sup>1105</sup> Посвећивање времена породици захтева извештај реципроцитет између чланова домаћинства у подели одговорности за негу сродника зависних од туђе неге и помоћи и неплаћени рад код куће у целини, као и за економску подршку породици, те се услед друштвеног погледа на расподелу послова између мушкараца и жене може очекивати да ће жена настојати да жртвује каријеру како би посветила адекватну пажњу породици. У том смислу, у теорији се истиче да запослење са непуним радним временом нуди боље могућности за балансирање плаћеног запослења са породичним обавезама или другим активностима, укључујући слободно време. Према истраживањима, главна мотивација жена старости између 25 и 54 година старости за рад са непуним радним временом су управо породичне обавезе, док су млађе жене старосне доби од 20 до 24 године као разлог најчешће наводиле образовање, док су раднице које су навршиле 54 године живота или више су указале да имају „склоност“ ка раду са непуним радним временом.<sup>1106</sup>

<sup>1102</sup> Kea Tijdens, „Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union”, *Feminist Economics*, No. 1/2002, p. 83 и даље.

<sup>1103</sup> Према статистици Европске уније (ЕУ), значајно већи број жена ради са непуним радним временом у односу на мушкараце - 31,3% жена старости између 15 и 64 године, у поређењу са само 8,7% мушкараца у истој старосној групи. Eurostat, *Full-time and part-time employment by sex, age and occupation*, доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/>, 12.10.2023.

<sup>1104</sup> Randi Kjeldstad, Erik H. Nymoen, „Part-Time Work and Gender: Worker versus Job Explanations“, *International Labour Review* 151, *op. cit.*, p. 85.

<sup>1105</sup> У литератури се, такође, истиче да ће због радијег одлучивања жене да заснује радни однос са непуним радним временом, бити у ситуацији и да се пре суочи са дискриминацијом по овом основу. Стога је и вероватно да ће ускраћивање неких права или строжи услови заштите запослених са непуним радним временом у већој мери погодити жене него мушкараце. Љубинка Ковачевић, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 236.

<sup>1106</sup> Frederic Salladarre, Stephane Hlaimi, „Women and Part-Time Work in Europe“, *International Labour Review* No. 2/2014, p. 297.

Иако рад са непуним радним временом може омогућити једнако и мушкарцима и женама да лакше ускладе породичне и професионалне обавезе у литератури се указује да оваква погодност на страни жене неретко може имати више штете него користи. Тако, у литератури се истиче да је овај вид флексибилног радног односа скопчан са „флексиризиком“, термином који се везује за несигурност рада са непуним радним временом, првенствено за запослене жене.<sup>1107</sup> Наведено вреди имајући у виду да се, услед потребе да испуне једнако своје породичне обавезе жене одлучују за дужи останак у радном односу са непуним радним временом, те након извесног периода олако буду перципиране као „не баш идеалне раднице“ са слабом посвећеношћу на радном месту због породичних обавеза.<sup>1108</sup> Ово се може сагледати као негативан аспект флексибилности на страни радница. Илустрације ради, крајем 80-их година у Великој Британији феминисткиње су тражиле флексибилност у погледу запослења како би се омогућило лакше обављање породичних обавеза, али се им се такав захтев, како је у литератури истицано, није најбоље исплатио.<sup>1109</sup> Наиме, послодавци су примали раднике са непуним радним временом из разлога њихове флексибилности, у времену промена на тржишту рада и током потражње за радном снагом. Таква врста флексибилности више је погађала жене него мушкарце, те је како Таунсенд-Смит истиче, „рад са непуним радним временом пре ствар избора послодавца; он није природан изданак потребе да се поштују и уваже породични односи. Овај облик, иако неминовно пружа флексибилност, не укључује једнако и мушкарце, у погледу којих послодавци траже флексибилност на друге начине“.<sup>1110</sup>

Напослетку, ваља истаћи сумирано аргументе које говоре у прилог томе зашто се жене одлучују за рад са непуним радним временом. Први низ објашњења указује на присуство деце у домаћинству као повећане вероватноће рада са непуним радним временом од стране запослених које су се оствариле у улози мајке. Потом, теза о женама као „радницама које зарађују секундарну зараду у домаћинству (енг. *secondary earners*)“ – секундарни хранитељи, је такође привукла пажњу у економској литератури<sup>1111</sup>. Наиме, према овом становишту жена ће се одлучити за рад са непуним радним временом све док се мушкарац, односно члан породице које је примарни хранитељ породице брине за финансијске потребе домаћинства.<sup>1112</sup> Трећа линија аргумената разматра ограничено време жена и објашњава да оне подређују одлуке у вези са радним временом својим активностима усредсређеним на породицу.<sup>1113</sup> Четврто, што има виши ниво образовања, жена више цени додатни сат плаћеног рада у односу на сат рада у домаћинству,<sup>1114</sup> те ће запослене

---

<sup>1107</sup> Maite Blázquez Cuesta, Julian Moral Carcedo, „Women’s part-time jobs: “Flexirisky” employment in five European countries“, *International Labour Review*, Vol. 153, No. 2/2014, p. 269.

<sup>1108</sup> Nantiya Ruan, Nancy Reichman, „Hours Equity is the New Pay Equity“, *Villanova Law Review*, Vol. 59, No. 1/ 2014, p. 35.

<sup>1109</sup> Charlotte Villiers, Fidelma Whit, „Agitating for Part-Time Workers’ Rights“, *Modern Law Review*, Vol. 58, 1995, p. 573.

<sup>1110</sup> Leslie Townshend-Smith, *Sex Discrimination in Employment*, Sweet & Maxwell, London, 1989, p. 17. Нав. према: Charlotte Villiers, Fidelma Whit, „Agitating for Part-Time Workers’ Rights“, *Modern Law Review*, Vol. 58, 1995, p. 573.

<sup>1111</sup> *Ibid.*

<sup>1112</sup> О овоме је детаљно образложено у раду Mark R. Killingsworth, *Labour Supply*. Cambridge University Press, Cambridge, 1983. Нав. према: Kea Tijdens, „Gender Roles and Labor Use Strategies: Women’s Part-Time Work in the European Union“, *Feminist Economics*, No. 1/2002, p. 83.

<sup>1113</sup> Catherine Hakim, „A Sociological Perspective on Part-Time Work,“ in: *Between Equalization and Marginalization* (Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim (eds.)), Oxford University Press, Oxford, 1977, p. 58.

<sup>1114</sup> Hans-Peter Blossfeld Catherine Hakim, Introduction, *Between Equalization and Marginalization*, Oxford University Press, Oxford, 1997, p. 11.

са вишим степеном образовања пажљиво размотрити могућност ангажовања у домаћинству насупрот продужењу трајања радног времена.

#### 4.2.5. Радни однос са непуним радним временом у Републици Србији

Законодавни оквир Републике Србије уређује радни однос са непуним радним временом у члановима Закона о раду, у којима се разрађују детаљно институти који су од значаја за запосленог који ради у радном односу заснованим са непуним радним временом.<sup>1115</sup> Према слову Закона, радни однос може да се заснује за рад са пуним и са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.<sup>1116</sup> Приликом последњих измена законског текста које су ступиле на снагу 2014. године, институт радног односа са непуним радним временом био је предмет значајних новина.<sup>1117</sup> Наиме, у основном тексту је првобитно било предвиђено да запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено. Међутим, детаљније регулисање института радног односа са непуним радним временом показало је да је намера законодавца ишла у правцу његове афирмације у пракси, те је тако измењеним одредбама члана 40. Закона о раду прописано да запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако другачије није дефинисано законом, општим актом или уговором о раду.<sup>1118</sup>

Када је реч о обавези послодавца према запосленима, Закон је предвидео посебне обавезе које подразумевају да је послодавац дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима; да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом; да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.<sup>1119</sup> Важно је истаћи да је наведеним законским одредбама Република Србија извршила и хармонизацију са правом Европске уније, односно са Директивом Савета ЕЗ 97/81/ЕЗ од 15. децембра 1997. о Оквирном споразуму о раду с непуним радним временом.

Овако регулисане обавезе послодавца у законском тексту омогућавају афирмацију радног односа са непуним радним временом, као једног од флексибилних облика којим се обезбеђује задовољавање потреба запослених и послодавца у уређивању њихових међусобних односа, при

<sup>1115</sup> Закон о раду, чланови 39-41.

<sup>1116</sup> Закон о раду, члан 39.

<sup>1117</sup> У домаћој литератури истакнуто је да би новеле у погледу рада са непуним радним временом могле изузетно подстицајно да утичу на рад у сменама у појединим секторима где се послодавцима отвара могућност да лако запосле два или више лице за рад на пословима који нису перципирани као посебно тешки, али ипак захтевају посебну концентрацију и физичку спремност те је оправдано смањити број радних сати. Вид. Ратомир Слијепчевић, „Рад са непуним радним временом - драгоцен законска новина која је остала у сенци Закон о раду“, *Правни информатор*, бр. 5/2015, стр. 35.

<sup>1118</sup> Закон о раду, члан 40.

<sup>1119</sup> Закон о раду, члан 40, ставови 2-4.

чему се води рачуна о обезбеђивању заштите запослених као „слабије стране“ у уговорном односу.<sup>1120</sup>

### 4.3. Рад ван просторија послодавца

Рад ван просторија послодавца један је од облика флексибилног радног односа који подразумева да се рад обавља на месту које радник сам одабере или на месту које су радник и послодавац договорили, а које није место пословних просторија послодавца. Кроз историју, па и данас у трећој деценији XXI века, место рада на којем је радник обављао/обавља посао а које се разликовало од пословних просторија организације/послодавца обухватало је и/или и даље обухвата кућу радника, радионицу радника, закупуљену просторију, понекад и превозна средства, хотелске собе, ресторане, и друга места на којима се рад може обављати. С обзиром на терминологију која се користи за означавање рада ван просторија послодавца, можемо рећи да исто вреди и за појам рад на издвојеним местима рада.<sup>1121</sup> Оно што је важно нагласити јесте да се овакав модалитет рада може остварити на првом месту посредством информационо-комуникационих технологија (ИКТ), те је стога модалитет рада ван просторија послодавца у директној вези са напретком дигитализације и развојем интернета, као кључног фактора, и каснијом појавом различитих мобилних средстава за рад. Наведено вреди јер су ИКТ омогућиле „изношење“ процеса рада из пословних просторија послодавца. Међутим, како се не може сваки рад обављати посредством ИКТ, то значи да је само поједине послове могуће обављати ван просторија послодавца.

#### 4.3.1. Међународни радни стандарди

Главни међународни инструменти којима се регулише рад ван просторија послодавца укључују Конвенцију Међународне организације рада број 177 о раду (к)од куће усвојену 1996. године, (у даљем тексту Конвенција број 177) и Препоруку Међународне организације рада о раду код куће број 184 такође усвојену 1996. године. Ови документи, поставили су стандарде у погледу уређивања рада (к)од куће, као једног од модалитета рада ван просторија послодавца. Потребно је нагласити да се стандарди у погледу рада ван просторија послодавца односе, пре свега, на модалитете рада на даљину и рада (к)од куће. Међутим, када је реч о међународним стандардима, Међународна организација рада усвојила је само Конвенцију број 177 која се односи на рад (к)од куће, као облик рада ван просторија послодавца и модалитет рада на даљину, која се теоретски гледано може посматрати као шири појам у односу на рад (к)од куће и који га уједно и обухвата. Наиме, битна одлика рада (к)од куће јесте да радник рад који је предмет уговора о раду извршава код куће, док радник који ради на даљину може рад обављати са било којег места изван пословних просторија послодавца, било то код куће или на неком другом месту.<sup>1122</sup>

<sup>1120</sup> Весна Билбија, „Флексибилни облици рада – непуно радно време“, *Право и привреда*, бр. 5-7/2017, стр. 748.

<sup>1121</sup> Jasminka Gradašević-Sijerčić, „Conceptual Definition of Work at Worker's Own Home“, *Yearbook of the Law Faculty in Sarajevo (Godišnjak Pravnog Fakulteta u Sarajevu)*, Vol. 37, pp. 45-56.

<sup>1122</sup> Дарко Божичић, *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, *op. cit.*, стр. 214.

Нажалост, домашај Конвенције број 177 је мали с обзиром на то да ју је ратификовало само једанаест земаља – Албанија, Антигва и Барбуда, Аргентина, Белгија, Босна и Херцеговина, Бугарска, Финска, Ирска, Холандија, Северна Македонија, Словенија, Таџикистан и Шпанија, која је последња ратификовала Конвенцију 25. маја 2022. године, Конвенција број 177 се примењује на сва лица која раде (к)од куће за накнаду и њена примена није ограничена на одређени сектор или регион. Од значаја је указати да свака земља која ратификује Конвенцију број 177 мора да формулише, усвоји и спроведе националну политику о раду (к)од куће, која има за циљ побољшање положаја ових радника.

Поменута национална политика о раду (к)од куће промовише једнакост поступања међу радницима који раде (к)од куће и других радника. Једнакост поступања се посебно везује за: право да се оснивају или да се придружује организацијама радника и учествује у њиховим активностима; заштиту од дискриминације при запошљавању; заштиту у области безбедности и здравља на раду; право на једнакост у погледу накнаде; законску заштиту од социјалних радника, приступ обуци; минимални узраст за обављање рада, заштиту материнства.<sup>1123</sup>

На овом месту, неопходно је указати да не постоји један посебан документ на нивоу међународног радног права који би студиозно и систематски уредио облике рада ван просторија послодавца (а који начелно обухватају рад (к)од куће и рад на даљину). Стога, потребно је пажљиво примењивати изворе права на раднике који раде ван просторија послодавца јер њихов рад може бити уређен и другим актима којима се уређује радни однос, уколико је, наравно, рад ван просторија послодавца уређен као радни однос. У том смислу општост других међународних стандарда рада применљивих на различите аспекте радног односа (нпр. радно време, ноћни рад, непуно радно време, обавеза послодавца да информисе раднике и да обезбеди транспарентне и предвидиве услове рада, инспекција рада, безбедност и заштиту здравља на раду, слободу удруживања, право на организовање, колективно преговарање, трипартитне консултације, представнике радника, једнаке могућности и третман, професионално усмеравање, сигурност запослења, зараде, социјално осигурање, заштита материнства, итд.), такође се примењују и на рад на ван просторија послодавца као једног од модалитета флексибилног радног односа испољеног кроз “месно одређено“ место рада ван просторија послодавца.

Други значајан документ у области међународног права јесте Препорука која прати Конвенцију број 177. Истичемо њен значај у погледу уређивања посебног система надзора над обављањем рада (к)од куће, а који подразумева да је послодавац обавезан да, у случају да је уговорио рад (к)од куће са запосленим, то пријави надлежним органима. Овакав вид обавезе на страни послодавца први пут је учињен текстом Препоруке.<sup>1124</sup> У духу раније поменуте једнакости, ваља истаћи и то да Препорука налаже да би послодавац требало да води евиденцију свих запослених, разврстаних према полу; евиденцију о пословима на којима су радници распоређени, а из које се види додељено време; висина накнаде; трошкови које радник има и износ који је надокнађен за њих; сви одбици направљени у складу са националним законима и прописима, и напослетку, доспелу

<sup>1123</sup>Firoza Mehrotra, ILO Convention 177 On Home Work And Why it Should be Ratified, HomeNet South Asia Group, доступно на: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/homenet-c177-advocacy-materials.pdf>, 10.2.2023.

<sup>1124</sup>R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), члан 7, став 1, доступно на: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::no:12100:p12100\\_instrument\\_id:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::no:12100:p12100_instrument_id:312522), 11.2.2023.

бруто накнаду и исплаћену нето накнаду, заједно са датумом плаћања.<sup>1125</sup> Када је реч о висини зараде, у Препоруци се наводи да висина минималне зараде мора бити утврђена као резултат колективног преговарања,<sup>1126</sup> што додатно ставља под светло значај поштовања колективних права ових радника. Послодавци се обавезују да сnose трошкове одржавања опреме и система веза, те се радници на тај начин додатно штите од трошкова који могу настати у вези са радом.<sup>1127</sup> Посебно је осетљиво питање које се тиче радног времена и времена одмора, с обзиром на то да ИКТ пружају могућност честе и неретко непрекидне комуникације између радника који послове обавља на овај начин и послодавца. С тим у вези, Препорука налаже поштовање права на дневни, недељни и годишњи одмор, као и одсуство са рада услед болести.<sup>1128</sup> Такође прокламована су права на социјалну, материнску и заштиту у случају отказа<sup>1129</sup>, у свему једнака правима оних радника који рад обављају у просторијама послодавца.

#### 4.3.2. Европски стандарди

Ни у оквиру регионалних извора права на нивоу Европе не можемо издвојити један посебан документ који је директно усмерен на уређивање рада ван просторија послодаваца, већ се на овај вид флексибилног радног ангажмана примењују стандарди усвојени кроз делатност Европске уније и Савета Европе, који нису ограничени у погледу субјектата примене (реч о је различитим субјектима у погледу врсте рада – рад ван радног односа или рад у оквиру радног односа).

Када је реч о европском комунитарном праву, питање рада ван просторија послодаваца регулисано је посредно низом директива. Са друге стране, важан извор чини и Оквирни споразум о раду на даљину који је потписан 16. јула 2002. године, и којим се директно уређује рад на даљину као модалитет рада ван просторија послодаваца.

Једна од значајних директива, која није више на снази, Директива 1991/533/ЕЕЗ о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос,<sup>1130</sup> представљала је значајан извор за уређивање рада на даљину, с обзиром на то да се овим документом предвиђало, слично као и у случају Конвенције број 177, да би послодавац требало да обавести запосленог о условима који се могу применити на уговор или радни однос. При томе, ова обавеза послодавца односила се на сваког плаћеног запосленог, укључујући и оне који раде од (к)уће о битним аспектима радног односа, који се односе на идентитет странака, место рада, датум почетка рада, дужини отказног рока, износу зараде и слично. Материја поменуте директива, регулисана је Директивом о транспарентним и предвидивим условима рада - Директива 2019/1152<sup>1131</sup> која се индиректно осврнула на неке од изазова повезаних са заштитом радника који

<sup>1125</sup> *Ibid.*, члан 7, став 3.

<sup>1126</sup> *Ibid.*, члан 14, став 1.

<sup>1127</sup> *Ibid.*, члан 16.

<sup>1128</sup> *Ibid.*, члан 24.

<sup>1129</sup> *Ibid.*, чланови 25-27.

<sup>1130</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship, OJ L 288, 18.10.1991.

<sup>1131</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, PE/43/2019/REV/1, OJ L 186, 11.7.2019.

рад обављају на даљину. Њом се, наиме, захтева да се донесу одредбе у вези са местом рада и да се начин рада додатно уреди уговором о раду, чиме се осигуравају предвидиви обрасци радног времена, што би могло да има позитиван утицај на успостављање равнотеже између посла и приватног живота.

Такође, Директива 97/81/ЕЦ<sup>1132</sup> о раду са непуним радним временом предвиђа да и они радници који не раде у просторијама послодавца који не раде пуно радно време могу тражити заштиту својих права, једнако као и радници који обављају рад у просторијама послодавца.

Поред тога, примена Директиве 93/104/ЕЕЗ<sup>1133</sup> о битним аспектима организације радног времена којом се захтева успостављање недељног максимума у погледу броја радних сати од 48 сати рада недељно, ограничење ноћног рада, обавезно време одмора те минимум од четири недеље плаћеног годишњег одмора, није ограничена само на раднике који раде у просторијама послодавца.

Додатно, Оквирна директива о безбедности и здрављу на раду - Директива 89/391/ЕЕЗ<sup>1134</sup>, која има за циљ да подстакне побољшања у области безбедности и здравља на раду, не прецизира место рада када је у питању примена одредби и, сходно томе, важи и за раднике који раде на даљину.

Вреди поменути и Директиву о успостављању равнотеже између посла и приватног живота- Директива 2019/1158<sup>1135</sup>, која укључује рад на даљину као један од флексибилних облика рада на које имају право запослени родитељи и неговатељи. Међутим, ова директива се не бави потенцијално негативним последицама организације рада на даљину.

Такође треба скренути пажњу на Општу уредбу о заштити података (Уредба 2016/679)<sup>1136</sup>, која замењује Директиву 95/46/ЕЗ, која регулише прикупљање, коришћење и пренос личних података, укључујући и праћење запослених. У том смислу, овај пропис захтева сагласност запослених пре увођења било ког система за праћење.<sup>1137</sup>

На крају, вреди поменути недавну законодавну иницијативу Европског парламента из јануара 2021. године који позива Комисију да предложи акт којим би се признало право на „дисконекцију“ (право да се радник искључи - енг. *right to disconnect*) и којим би се утврдили минимални услови

---

<sup>1132</sup>Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, *OJ L 14, 20.1.1998*.

<sup>1133</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, *OJ L 307, 13.12.1993*.

<sup>1134</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *OJ L 183, 29.6.1989*.

<sup>1135</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, PE/20/2019/REV/1, *OJ L 188, 12.7.2019*.

<sup>1136</sup> Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text with EEA relevance) *OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88*.

<sup>1137</sup> Вид. детаљно: Eurofound, *Employee Monitoring and Surveillance: The Challenges of Digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 12.

рада на даљину - између осталог време рада и периоди одмора. Резолуција о праву на искључивање дефинише право на искључивање као основно право које је неодојиви део нових радних образаца у новој дигиталној ери“; и „важан инструмент социјалне политике на нивоу Европске уније за осигурање заштите права свих радника“. <sup>1138</sup> Поред тога, „признаје да право на искључивање није експлицитно регулисано у законодавству Европске уније и да се ситуација у државама чланицама знатно разликује, с обзиром на то да су поједине државе чланице и социјални партнери предузели кораке да регулишу употребу дигиталних алата у радне сврхе законом, колективним уговорима или обоје, како би обезбедили заштиту радника и њихових породица. Међутим како би се обезбедио уједначен обим заштите у Резолуцији се позива на размену добрих пракси и координисан заједнички приступ постојећим радним условима без штете по социјална права и мобилност унутар Европске уније. <sup>1139</sup> У погледу права на искључивање, вредна је помена и Европска декларација о дигиталним правима и принципима за дигиталну деценију из 2023. године, коју су издале Европска комисија, Парламент и Савет. <sup>1140</sup> Ова декларација експлицитно помиње право на искључивање у свом одељку о фер и праведним радним условима, где се наводи да је Европска комисија посвећена „осигуравању да свако може да се искључи и користи заштитне мере за равнотежу између пословног и приватног живота у дигиталном окружењу“. <sup>1141</sup> Право на искључивање мора се сматрати конкретном мером за осигуравање да „свако има право на фер, праведне, здраве и сигурне радне услове и одговарајућу заштиту у дигиталном окружењу, као и на физичком радном месту, без обзира на њихов радни статус, модалитет или трајање“. <sup>1142</sup>

Неопходно је истаћи и то да је непосредни извор којим се уређује рад на даљину као целина заправо извор меког права - Оквирни споразум о раду на даљину из 2002. године <sup>1143</sup> који су потписали европски социјални партнери. Према тексту овог документа, потписнице имају обавезу да имплементирају споразум на било којем нивоу националног система. Рад на даљину се дефинише као „облик организације и/или извођења рада уз употребу ИКТ, у контексту уговора о раду/радног односа, у којем се посао који би се могао обављати у просторијама послодавца редовно обавља изван тих просторија“. <sup>1144</sup> Оправдање за овако широко постављену дефиницију партнери су пронашли у потреби да се њоме обухвате различите форме рада на даљину. <sup>1145</sup> Такође, од значаја је и податак да је Оквирним споразумом предвиђено да права која уживају радници на које се примењује споразум морају бити у складу са директивама које су усвојене у погледу конкретног права. На пример, у погледу информисања о условима рада, послодавац је у обавези

---

<sup>1138</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), члан 3, доступно на: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html), 20.11.2024.

<sup>1139</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), OJ C 456, 10.11.2021, p. 161.

<sup>1140</sup> European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade (2023/C 23/01), Official Journal of the European Union C 23/1.

<sup>1141</sup> European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade (2023/C 23/01), Official Journal of the European Union C 23/1, Chapter II, члан 6(a).

<sup>1142</sup> European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade (2023/C 23/01), Official Journal of the European Union C 23/1, Chapter II, члан 6(b).

<sup>1143</sup> Framework Agreement on Telework, 2002, доступно на: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf), 18.3.2023.

<sup>1144</sup> *Ibid.*, para. 3.

<sup>1145</sup> *Ibid.*, para. 4.



да поштује одредбе садржане у Директиви о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос, и томе слично.<sup>1146</sup>

Немогуће је а не запазити да је потреба за документима који би уредили област рада ван просторија послодавца неминовна и да је изостанак једног свеобухватног документа који би био обавезујућег карактера велики хендикеп у поштовању и уређењу флексибилних облика рада чија је распрострањеност све већа у земљама широм света. Ово посебно вреди јер се рад ван просторија послодавца, осим у погледу флексибилности места рада, перципира и као полазно место за друге, нове форме рада којима је, такође, ИКТ неизоставно средство за рад.

Напоследку, када је реч о стандардима постављеним од стране Савета Европе, треба напоменути да се Европска конвенција за заштиту основних права и људских слобода, као и Европска социјална повеља примењују и на раднике који раде на даљину, на исти начин као и на оне који раде у просторијама послодавца с обзиром на то да је реч о промени места рада, иако у поменутиим документима не постоји *explicite* такво решење.

#### 4.3.3. Правни положај запосленог који обавља рад ван просторија послодавца

Једно од кључних начела у погледу права радника који раде ван просторија послодавца јесте забрана неповољнијег поступања по основу места обављања рада. Међутим, како рад ван просторија послодаваца може имати различите модалитете, то се и обим или начин уживања појединих права радника може разликовати. Имајући у виду раније предочене међународне и регионалне изворе права који се примењују на рад ван просторија послодаваца, можемо закључити да право на једнакост у погледу уживања радних права не изостаје у погледу поређења радника који раде у просторијама послодавца и оних који раде ван њих.

С обзиром на то да се положај запослених који раде ван просторија послодаваца може разликовати у националним законодавствима, на овом месту приказаћемо нека од решења која су усвојена посебним законима или подзаконским актима и која се директно односе на рад ван просторија послодаваца, или, уже, на неке од његових модалитета. Ради лакшег разумевања, потребно је истаћи да се рад ван просторија послодаваца (енг. *remote work*) неретко повезује са радом посредством информационо комуникационих технологија (енг. *ICT based work*), детаљније обрађен у делу посвећеном „новим облицима рада“. Међутим, оправдање за приказ националних законодавства на овом месту који обухватају и/или рад посредством ИКТ проналазимо у чињеници да се и у научној стручној литератури ови облици рада неретко сматрају синонимима – односно да рад посредством ИКТ обухвата рад ван просторија послодавца односно рад на даљину (енг. *remote work*).

Тако, еволуција дефинисања концепта рада на даљину у литератури се категорише у „три генерације“. Прва генерација концептуализовала је рад на даљину (енг. *telework*) као рад на локацијама које је обезбедио послодавац или у кући запосленог, док је друга генерација укључила

---

<sup>1146</sup> *Ibid.*, пара., 5.1.

рад који се обавља и изван ових локација.<sup>1147</sup> Трећа генерација је додала и рад који се обавља у виртуелним околностима.<sup>1148</sup> Управо у контексту поменутих подела, у литератури постоје различити термини који се повезују са радом ван просторија послодаваца, нпр. рад на даљину, дигитални рад, виртуелни рад, хибридни рад, рад (к)од куће.<sup>1149</sup>

За примере уређења правног положаја запослених који раде ван просторија послодаваца можемо узети потоње измене законодавства широм европских земаља. Имајући у виду да се рад ван просторија послодаваца додатно проширио као пракса након пандемије заразне болести КОВИД-19, не изненађује да су управо у годинама које су следиле након пандемије многа национална законодавства уредила овај модалитет рада посебним законима.

На пример, италијанска влада је 19. августа 2022. усвојила нове прописе о раду на даљину<sup>1150</sup>. Они су били условљени управо променама на тржишту рада након пандемије. Према италијанском законодавству, које је на снази од 1. септембра 2022. године, послодавац је дужан да са свим запосленима који ће радити на даљину закључи индивидуалне уговоре о раду, независно од тога што су већ у радном односу код послодавца. Уговором ће морати да буду назначени начини којима ће се запосленима на даљину обезбедити радна упутства, доступност опреме као и друге техничке и организационе мере. Такође, послодавци су у обавези да министарство рада, у форми коју је издао овај орган, обавесте који запослени ће радити на даљину и колико дуго. Ова обавеза се врши у електронској форми и мора бити обављена у року од пет дана од потписивања уговора о раду на даљину. Послодавци који се не придржавају прописа могу се суочити са казнама које се крећу од 100 до 500ЕУР за сваког запосленог.

У Шпанији је, такође, усвојен посебан Закон о раду на даљину 2021. године.<sup>1151</sup> Мана Закона јесте та што се примењује само на „редовни“ рад на даљину, а који подразумева да се најмање 30% укупног радног времена запосленог у било ком тромесечном периоду обавља на даљину.<sup>1152</sup> Главне карактеристике новог правног оквира за рад на даљину подразумевају да рад на даљину мора бити уговорен у писаној форми и на добровољној основи, запослени на даљину уживају иста права као и запослени у просторијама послодавца; запослени, укључујући и особе са инвалидитетом, остварују право на опрему за рад за обављање својих послова коју обезбеђује послодавац, а одржавање опреме обезбеђује послодавац; све трошкове у погледу рада на даљину сноси послодавац. Накнада трошкова и детаљи о томе шта би требало да се обезбеди ради омогућавања рада на даљину запослених морају бити уговорени између запосленог и послодавца уговором о раду, осим када је то већ утврђено колективним уговором. Послодавцима је забрањено да дискриминишу запослене на даљину на основу старости, пола, радног стажа, инвалидитета или припадности професионалним групама. Посебно је важно напоменути да је овим законом предвиђено да су послодавци обавезни да изврше процену ризика присутних у удаљеним радним

---

<sup>1147</sup> Linda Widar, *Telework In Academia – Opportunities And Challenges For Well-Being At Work*, No. 32, (докторска дисертација - објављена) (27th October 2022), Gävle University Press, University of Gävle, Gävle, p. 2.

<sup>1148</sup> *Ibid.*

<sup>1149</sup> Jon C. Messenger, „Introduction: Telework In The 21st Century – An Evolutionary Perspective”, in: *Telework In The 21st Century* (Jon C. Messenger ed.), Edward Elgar Publishing, (online), 2019, p. 3.

<sup>1150</sup> Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 19 maggio 2022, n. 52 (in G.U. 23/05/2022, n. 119), оригинални текст закона доступан на: *Gazzetta Ufficiale*, 16.3.2023.

<sup>1151</sup> Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, 164, de 10/07/2021, BOE-A-2021-11472, оригинални текст закона доступан на: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>, 16.3.2023.

<sup>1152</sup> *Ibid.*, члан 1, став 2.

просторијама запослених. Процена ризика не би требало да се односи само на психосоцијалне и организационе факторе, већ и на доступност стварног радног окружења, што би требало додатно уреди подзаконским актима.<sup>1153</sup>

У Украјини можемо пронаћи добар пример правног регулисања положаја запослених ван просторија послодаваца, с обзиром на то да је изменама законског оквира експлицитно раздвојен рад на даљину и рад од куће. У том погледу, Закон прави разлику између рада (к)од куће који је дефинисан као рад који се обавља (к)од куће, или на одређеној локацији договореној између послодавца и запосленог. Такав радни аранжман је структуриран, јер послодавци могу да прегледају удаљени радни простор запослених, а запослени су обавезни да поштују редовно радно време (осим ако није другачије договорено). Поред тога, уговори о раду би требало да буду закључени у писаној форми и локација се не може мењати, осим ако то не одобри послодавац.<sup>1154</sup> Рад на даљину је флексибилнија опција која омогућава запосленима да раде са било које локације по избору и према сопственом распореду. Аранжмани за рад на даљину требало би да буду успостављени у писаној форми, осим ако то спречавају ванредне околности. Послодавац је дужан да запосленима на даљину и онима који раде од куће обезбеди неопходну опрему за обављање посла. Трошкове који се односе на потребе рада на даљину и рада код куће послодавац је у обавези да надокнади запосленом. Поред тога, законом је уведена посебна одредба о флексибилном радном времену. Флексибилно радно време може бити доступно на захтев запосленог или на иницијативу послодавца, када дође до значајне промене услова рада (са најавом у року од два месеца унапред) и када постоји опасност од епидемије или било какве ванредне ситуације када није потребно претходно обавештење. Занимљиво је приметити да текст закона предвиђа да су запослени самостално одговорни за безбедност услова рада на свом радном месту (к)од куће или на другом месту, док је, са друге стране, послодавац у обавези да одржи обуке о заштити на раду.<sup>1155</sup>

У Турској је 2021. године усвојен правилник о раду на даљину којим се додатно појашњава постојећи правни оквир. Нови закон о раду на даљину ступио је на снагу 10. марта 2021. године, а њиме се рад на даљину дефинише као рад који се обавља ван радног места послодавца коришћењем технолошких средстава за рад.<sup>1156</sup> Главне промене укључују обавезу закључивања писменог уговора о раду на даљину, укључујући локацију на којој ће се посао обављати, радно време, начин комуникације између послодавца и запосленог, сваку додатну накнаду у вези са радом на даљину, опрему која ће бити обезбеђена за рад. Послодавац је дужан да радницима на даљину обезбеди неопходне алате и опрему за обављање посла.<sup>1157</sup> Трошкове у вези са радом на даљину послодавац би требало да надокнади запосленом, а висина накнада трошкова требало би

---

<sup>1153</sup> *Ibid.*, члан 16.

<sup>1154</sup> Закон Украјини, Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021, № 20, ст. 178)., оригинални текст закона доступан на: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-ix#n50>, 16.3.2023.

<sup>1155</sup> Oleg M. Yaroshenko *et al.*, „Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect“, *Hasanuddin Law Review*, Vol. 7, No. 3/2021, p. 142.

<sup>1156</sup> Özgür Oguz, Dalia Perkumienė, „The Effect Of Pandemic On Labour Law“, in: *Proceedings of the 10th International Scientific Conference Rural Development* (Judita Černiauskienė ed.), Vytautas Magnus University Agriculture Academy, 2021, p. 393.

<sup>1157</sup> Детаљно о уређењу рада ван просторија послодавца у Турској вид.: Özgür Oguz, Dalia Perkumienė, „The Effect Of Pandemic On Labour Law“, *op. cit.*, pp. 391-395.

да буде договорена у уговору о раду. Запослени могу радити на даљину непосредно након запошљавања, када је рад на даљину од почетка радног односа уговорен, или се могу накнадно, у току трајања радног односа, договорити са послодавцем да касније буду пребачени на рад на даљину. Промена места рада мора бити утврђена у писаном облику и потребна је обострана сагласност и запосленог и послодавца, осим у непредвиђеним околностима. У таквим случајевима послодавци могу једнострано одлучити да запослени раде на даљину.<sup>1158</sup>

У Немачкој, рад ван просторија послодаваца перципира се као облик рада на даљину (нем. *telearbeit*), који запослени обавља (к)од куће, посредством телекомуникационих средстава које је послодавац инсталирао.<sup>1159</sup> Као и у многим другим земљама, рад ван просторија послодавца је био у фокусу законодавцима током и након пандемије заразне болести КОВИД-19. Савезно министарство за рад и социјална питања је 26. априла 2020. године први пут објавило да је неопходно да се запошљавање радника у складу са одредбом којом је уређен рад на даљину „законито редизајнира“.<sup>1160</sup> У складу са постојећим решењем у немачком радном законодавству послодавац не може да обавезе запосленог да ради из канцеларије. Запослени, са своје стране, има право да ради (к)од куће ако је то уговором регулисано или је предмет колективног уговора. Важно је напоменути да у немачкој правној литератури и законодавству се прави разлика између рада на даљину и мобилног рада.<sup>1161</sup> Према *Уредби о радним местима - Arbeitsstättenverordnung* рад на даљину је формалан аранжман, послодавац трајно инсталира опрему за рад у дому радника и обе стране се уговором о раду или споразумом договарају у погледу недељних радних сати. Овако регулисано радно место се у немачкој литератури назива телекомуникационо радно место, које можемо посматрати као „канцеларију запосленог у сопственом дому, опремљену послодавчевим средствима за рад“.<sup>1162</sup> Са друге стране, мобилни рад омогућава запосленом да изабере своје радно место које није ограничено на дом запосленог, и да користи мобилне уређаје, при чему законом није предвиђено да ли је послодавац у обавези да обезбеди мобилна средства за рад. Мобилни рад је мање регулисан од рада на даљину јер се на њега не примењује Уредба о радним местима, већ одредбе Закона о заштити на раду и опште одредбе којима се уређује радни однос.<sup>1163</sup>

У Португалу су 2021. године учињене можда и најозбиљније промене у погледу рада на даљину када је у питању законски оквир. Наиме, усвојен је Закон о изменама Закона о раду, који је, осим што је додатно појаснио услове рада ван просторија послодаваца, отишао и корак даље у пружању радних права радницима који раде ван просторија послодаваца. Тако, према новој дефиницији, рад на даљину (порт. *teletrabalho*) се дефинише као рад који запослени обавља путем информационо-комуникационих технологија у правној подређености у односу на послодавца, на

---

<sup>1158</sup> Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Resmî Gazete Sayı 31419, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında, 10 Mart 2021, оригинални текст правилника доступан је на: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>, 14.5.2023.

<sup>1159</sup> Verordnung Über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättv), члан 2, став 7.

<sup>1160</sup> ArbStättv, члан 2, став 8.

<sup>1161</sup> Вид. детаљно: Deutscher Bundestag, *Telearbeit und Mobiles Arbeiten Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*, Wissenschaftliche Dienste, 2017.

<sup>1162</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>1163</sup> Kerstin Jungde, *The Impact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society*, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, 2021, p. 5.; Deutscher Bundestag, *Telearbeit und Mobiles Arbeiten Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*, Wissenschaftliche Dienste, *op. cit.*, pp. 19-20.

месту које послодавац није одредио.<sup>1164</sup> У наставку, предвиђено је да примена режима рада на даљину увек зависи од писаног споразума који може бити или део првобитно закљученог уговора о раду или посебног уговора који се закључује са радником који ће радити на даљину. Уговором о раду на даљину се дефинише која опрема је потребна за рад, место где ће радници обављати своје дужности, радне обавезе, радно време. Ако послодавац предложи да запослени пређе на рад на даљину, противљење радника закључењу споразума не представља разлог за отпуштање или било какве санкције. Послодавац је одговоран да запосленом стави на располагање сву опрему за рад, или да раднику надокнади све трошкове за које радник може да докаже да су директна последица набавке неопходне опреме за рад, утрошак електричне енергије, коришћење интернета, као и трошкове због коришћења опреме, и све трошкове одржавања опреме и система за рад.<sup>1165</sup> Можда и најважнија одредба јесте она према којој радници на даљину имају иста права и дужности као и остали радници на истим или сличним функцијама који раде у просторијама послодавца, укључујући и колективна права. Ова права и дужности укључују услове и поступак напредовања, коришћење и трајање паузе, плаћени одмор, здравствено осигурање, накнаду штете у случају несреће и болести које су последица рада, и приступ репрезентативним организацијама запослених. Важно је напоменути да се према португалском Закону у раду, рад од куће дефинише као модалитет рада на даљину, у том смислу што се одредбе Закона које се односе на рад на даљину примењују у случају када радник обавља рад од куће. У том смислу, послодавац мора да поштује приватност радника, распоред радног времена и трајање дневне паузе, као и да обезбеди одговарајуће услове за рад. Кад год се рад на даљину обавља у кући радника, за посете послодавца је потребно обавештење у року од 24 сата и сагласност радника. Послодавац може посетити запосленог само у вези са обављањем радних активности или уколико постоји проблем са опремом за рад, и то само уколико је запослени присутан. Послодавци, такође, имају обавезу да се уздрже од контактирања радника током периода њиховог одмора.<sup>1166</sup> Наведено је посебно ограничено усвајањем одредби којом се мења Закон о раду у смислу признавања права на искључење радника који раде посредством ИКТ (тзв. право на дигиталну недвосмисленост).<sup>1167</sup>

#### 4.3.4. Модалитети рада ван просторија послодавца

У XXI веку постоји много начина да се обавља рад за другог. Чињеница да постоји могућност да лице ради за другог а да рад не обавља у просторијама послодавца није непознаница. Међутим, теорија, пракса, али и национална законодавства, често закажу када је у питању дефинисање места рада у околностима савременог тржишта рада. Нове технологије и средства рада омогућавају људима да се повежу са пријатељима и породицом широм света, као и са колегама на послу и то у било ком тренутку. Исто тако, нове околности обављања рада могу лако омогућити нарушавање приватности и начин организације времена рада, јер је одвајање места рада од традиционалних

<sup>1164</sup> Текст измењеног Закона о раду доступан је на: <https://perma.cc/d4rs-4jyd>, 29.11.2023, чланови 165-167.

<sup>1165</sup> *Ibid.*, чланови 167-170.

<sup>1166</sup> Вид. детаљно: Catarina de Oliveira Carvalho, „The New Regulation of Telework and Remote Work in Portugal: Considerations and Prospects“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 11, No. 3/2022, pp. 2-27.

<sup>1167</sup> Наведено је учињено законом Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, доступно на: [parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf](http://parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf), 22.11.2023.

канцеларијских простора управо био кључни фактор у развоју нових облика пословања. Као резултат, долази се до тога да се значајан број послова (у зависности од природе<sup>1168</sup>), који се обављају у просторијама послодавца често може извршити и ван њих - на било којој локацији и у било које време. Ова нова просторна независност рада је тиме трансформисала улогу технологије у радном окружењу, стварајући нове могућности и нове изазове како за послодавце, и запослене, тако и за законодавце.<sup>1169</sup>

Тако, како бисмо ваљано говорили о модалитетима рада ван просторија послодавца потребно је, најпре, да нагласимо да се под подразумеваним местом рада може разумети место или локација на којој би се очекивало да се посао обавља, узимајући у обзир професију запосленог. Међутим, овакво виђење подразумеваног места рада може наићи на негативан одјек, у околностима у којима не постоји јасно подразумевано место рада радника. У таквим случајевима, ситуација радника који раде за другог и независних радника који нису предмет нашег истраживања, како је дефинисано Међународном класификацијом статуса у запошљавању из 2018. године,<sup>1170</sup> била би концептуално другачија. За раднике који раде за другог, могло би се тврдити да рад на даљину и даље може да се обавља на локацији која није под контролом послодавца, на пример у сопственом дому. Управо на примеру можемо видети како долази до колизије међу модалитетима рада ван просторија послодавца.

Подразумевана локација не значи нужно да би се цео или већи део посла обично одвијао на једној локацији, и стога се разликује од концепта главног места рада, на пример. Уместо тога, локацију, дефинисану као подразумевано место рада, за једног конкретног радника треба посматрати као очекивање где би посао требало да се обавља, узимајући у обзир врсту посла.<sup>1171</sup> Смисао овако постављене дефиниције јесте у томе да се на најшири могући начин обухвате сви модалитети рада који подразумевају рад ван просторија послодавца.

Потребно је нагласити и то да се у теорији још век не могу пронаћи јасна разграничења у погледу свих модалитета рада ван просторија послодавца, а и преводи меродавних термина који се користе могу неретко довести у забуну, с обзиром на нијансе које постоје приликом дефинисања околности рада лица која раде ван просторија послодавца. Посебно изазовно јесте утврдити који су то све модалитети рада од куће, с обзиром на то да се не можемо ослонити на неки универзалан, међународни извор права који би послужио као модел или идејни пример. Такође, ни теорија, али ни национална законодавства, нису од помоћи, имајући у виду да се, управо, у теорији најчешће сусрећемо са неколицином модалитета рада ван просторија послодавца, чија терминологија, дефиниције или сама схватања у националним законодавствима или научним радовима могу довести до исхода да се неки од модалитета рада ван просторија послодавца сматрају

---

<sup>1168</sup> Није оптимално претпоставити да у ове послове убрајамо возаче градског саобраћајног предузећа, продавце у трговинама на мало и велико, и друга занимања где су запослени природом посла заправо везани за једно место рада.

<sup>1169</sup> Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, p. 3.

<sup>1170</sup> Resolution Concerning Statistics on Work Relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians, 10-19 October 2018 International Labour Office, Geneva, 2018.

<sup>1171</sup> International Labour Organisation, *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, ILO Technical Note, 2020, pp. 3-4.; Вид. такође: Michael Frosch, Remote work, telework, work at home home-based work Definitions and measurement, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/cc713d9c-9151-44ca-bda9-32fa57ca9aee/content>, 17.10.2023.

синонимима. У том смислу, прва крупна подела коју можемо начинити јесте подела на рад на даљину и рад код куће, која је присутна у већини законодавстава. Нажалост, временом се дошло до резултата према којима се и рад код куће може сматрати обликом рада на даљину, уколико би се рад на даљину дефинисао најшире – као рад који се обавља ван просторија послодаваца. Али, применом додатних карактеристика евидентно је да, с обзиром на постојање рада од куће, рад на даљину треба схватити као рад који се обавља ван просторија послодаваца, али и рад који се не обавља код куће запосленог.

Тако у наставку овог поглавља биће речи о разграничењу (теоретском) модалитета рада ван просторија послодаваца, а који су присутни у теорији радног права.

#### 4.3.4.1. Рад на даљину

##### 4.3.4.1.1. Рад на даљину - термилошке напомене и разграничења

Проналажење јединствене дефиниције за рад на даљину је тешко због великог броја термина који се користе за означавање овог феномена и дефиниција које се користе у литератури, али и због динамичног карактера овог облика рада који непрестано производи нове форме.<sup>1172</sup>

Рад на даљину (енг. *remote work, telework, distance work*), као концепт, настао је у током 70-их и 80-их година прошлог века, у Сједињеним Америчким Државама, и деценијама касније непрестано се развијао.<sup>1173</sup> Феномену рада на даљину приступало се на много начина: као репрезенту технолошких иновација, као „новом начину рада“, или као модерном начину живота младих радника.<sup>1174</sup> У концептуалном смислу, неколико аутора је покушало да окарактерише развој флексибилног облика рада ван просторија послодаваца – *telework*-а, као *remote work*, или *distance*

<sup>1172</sup> Thomas Kattler, „Teleworking - Eine Übersicht Der Wichtigsten Rahmenbedingungen (Teil 1)“, *Office Management*, No. 1-2/1992, p. 37. Werner Dostal, „Telearbeit - Stand Und Entwicklung“, *Personalführung*, No. 8/1996, p. 649; Detlef Johanning, *Telearbeit: Einführung Und Leitfaden Für Unternehmer Und Mitarbeiter*, München-Wien, Hanser, 1997, p. 101. Нав. према. Thomas Polak, *Betriebswirtschaftlichorganisatorische Aspekte der Telearbeit*, Arbeitspapiere WI, No. 05 /1998, Universität Giessen, 2000, p. 4.

<sup>1173</sup> Бојан П. Урдаревић, „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2021, стр. 206; „Развој рада на даљину обележиле су озбиљне резерве како запослених и њихових синдиката, тако и послодаваца и њихових професионалних организација у погледу овог начина организовања и извршавања рада. Када је о запосленима реч, основни разлог за противљење, уздржаност и опрез приликом увођења рада на даљину представљао је страх да би нови начин организације рада могао отворити пут експлоатацији радника, због њихове изолованости и слабије интегрисаности у предузећу и због ризика дискриминације у односу на запослене који извршавају престајацију рада на стандардан начин. Поједини синдикати су у раду на даљину, тако, препознали модеран облик рада код куће, за који се традиционално везују ниске зараде и неповољнији услови рада у односу на запослене који раде у просторијама послодавца. Тај првобитни, изразито негативан однос синдиката према раду на даљину имао је за последицу да су нека удружења синдиката тражила од законодаваца да императивним нормама забране рад на даљину“. Љубинка Ковачевић, „Рад на даљину: кључни правни аспекти“ у: *Социјална права и економска криза : зборник радова са Саветовања правника*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009, стр. 99.

<sup>1174</sup> Paul J. Jackson, Jos M. van der Wielen, *Teleworking New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*, Routledge, 1998, p. 2.

*work*, а који се у српском језику заједнички назива „рад на даљину“, иако би имало места питању да ли је сваки *telework*, исто што и рад на даљину. Други су *telework* изједначавали са оним што се означава изразом са *outwork*, што би у дословном преводу на српски језик значило рад напољу, иако је смисленије сматрати га радом ван онога што би се перципирало као уобичајено место рада (најчешће канцеларија послодавца) - „алтернативна канцеларија“ или „мобилни рад“. <sup>1175</sup> Алтернативно, направљене су разлике између резиденцијалних радника са фиксним радним местом, хибридни радника са централним и децентрализованим радним местима и радника номада, без било каквог одређеног радног места. Више аналитички приступи настојали су да категоризују флексибилне радне аранжмане према облицима просторне дисперзије и средствима координације са послодавцем и другим запосленима. <sup>1176</sup>

У литератури се сматра да је термин „рад на даљину“ (енг. *telework*) први употребио Џек Најлс (Jack Nilles), почетком XX века, како би описао ситуацију у којој радници раде ван својих канцеларија и „шаљу“ податке и документе у седиште послодавца путем телефонских линија. <sup>1177</sup> Овај енглески термин се и данас, такође, преводи на српски језик као „рад на даљину“, иако је, заправо, реч о термину који се односи на рад, који се заиста, обавља на даљину, али употребом технологије, ван просторија послодавца, што овај модалитет флексибилног рада даље приближава једном од нових облика рада како је класификовао *Eurofond*, и који се у страниој литератури назива *мобилни рад заснован на информационо комуникационим технологијама - ИКТ (ICT mobile based work – Information Communication Tehnology based work* енгл.), те се у једном тренутку сви ови појмови почињу сматрати синонимима. Временски посматрано, рад посредством ИКТ се појавио касније у односу на рад на даљину, као рад посредством мањих бежичних уређаја, као што су лаптопови и мобилни телефони, и тиме омогућио запосленима да раде не само од куће, већ практично са било које локације. <sup>1178</sup> Тада, се очекивало да ће, у неком тренутку у будућности, већина радника радити на даљину. Међутим, од раних 1990-их, у значајном броју студија сматрало се да је могућност рада на даљину распрострањена упоредо са традиционалним канцеларијским радом, а не као потпуна замена за њега. Овакво виђење у литератури задржало се и касније, те се слична становишта могу пронаћи и у студијама писаним две деценије касније - 2010. године. <sup>1179</sup> Иако је употреба ИКТ, заиста променила, начин на који се рад обавља, коришћење ИКТ за рад ван просторија послодавца још увек није постала у потпуности општа пракса за све раднике. У ствари, има мишљења да је усвајање ове радне праксе заправо текло много спорије него што се очекивало,

---

<sup>1175</sup> *Ibid.*

<sup>1176</sup> Одсуство потребе за сталним запослењем на једном месту повезује се са негативним аспектом рада на даљину последњих година, који утиче на повећану неизвесност радника на тржишту рада и несигурност у погледу запошљавања уопште. Ово јер радници, свесни различитих модалитета рада на даљину, мање теже тражењу посла у просторијама послодавца, а посебно они који овакве могућности слабо уживају, услед становања у руралним или слабо развијеним подручјима. Bertil Vilhelmson, Eva Thulin, „Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 1/2017, pp. 82-83.

<sup>1177</sup> Jack M. Nilles, „Telecommunications and Organizational Decentralization“, *IEEE Transactions On Communications*, Vol. 23, No.10/1975, p. 1141.

<sup>1178</sup> Jon C. Messenger, Lutz Gschwind, „Three Generations of Telework: New Ict And The (R)Evolution From Home Office To Virtual Office“, *New Technology, Work And Employment*, Vol. 31, No. 3/2016, p. 195.

<sup>1179</sup> Вид. студију: Eurofound, *Telework in the European Union*, Dublin, 2010, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf), 16.12.2023.



услед различитих људских, друштвених и организационих фактора, укључујући основне људске факторе повезане са потребама људи да буду у друштву других „лицем у лице“.<sup>1180</sup>

Рад се, дакле, одвија где год и у било које време које одговара радним активностима, задатку, пословном распореду и животном стилу радника, при чему не мора нужно бити на одређеном месту, јер се рад може обављати и, примера ради, „на путу“. Сходно томе, мобилни рад заснован на ИКТ одвија се у ситуацијама које се стално мењају, али са потребом за сарадњом са другим радницима или клијентима.<sup>1181</sup>

Рад на даљину се може описати као ситуација у којима се рад у потпуности или делимично обавља на алтернативном радном месту, односно месту које није подразумевано место рада. Једна од погодних дефиниција са краја прошлог века „рада на даљину“, која се и данас чини врло прихватљивом сумира појам рад, на даљину као „рад извршен од стране појединца док се налази на другој локацији од особе(а) која директно надзире и/или плаћа радника за то“.<sup>1182</sup> Рад на даљину се може обављати на различитим локацијама, које се посматрају као алтернатива локацији на којој се обично очекује да се посао обавља, узимајући у обзир професију и статус запослења.<sup>1183</sup>

#### 4.3.4.1.2. Развој рада на даљину

У литератури се могу пронаћи резултати истраживања и студија који су од првобитне појаве модалитета рада на даљину пратили његов развој и напредак. Тако, издвајамо хронолошку поделу развоја рада на даљину коју је објавио Бергум (Bergum) 2005. године.<sup>1184</sup> Овај аутор је објавио резултате истраживања према којима се временски развој рада на даљину у теорији може поделити у пет фаза.

Прва фаза, *временска фаза А*, обухвата период када се у теорији превладавале концепције рада у просторији послодавца, односно радници и они који су им надређени били су лоцирани на истом месту рада, те су, заправо, радили заједно. Овај период Бергум назива пре-телекомуникацијска фаза и временски се везује за период пре 1980. године.<sup>1185</sup> Овако дефинисана, можемо рећи да фаза А, заправо, постоји и данас и могло би се оправдано сматрати да, као таква, обухвата све ситуације у којима радници раде на истом месту, те би у том контексту оправдано било поставити питање да ли је реч о почетној фази, као претходнику рада на даљину, или о стању у погледу

---

<sup>1180</sup> Svein Bergum, „What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?“, *The Journal of E-working*, Vol. 1, 2007, p. 16.

<sup>1181</sup> Eurofound Dictionary, ICT based mobile work, 2019, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/ict-based-mobile-work>, 16.12.2023.

<sup>1182</sup> Patricia Mokhtarian, „Defining Telecommuting“, The University of California Transportation Center - University of California at Berkeley, Working paper series No. 1305, 1992, p. 2.

<sup>1183</sup> International Labour Organisation, *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, *op. cit.*, p. 5.

<sup>1184</sup> Svein Bergum, „The Five Phases of Management at a Distance- From Management Oftelework to E-Leadership“, ECITE-conference in Turku, 28-29th September 2005. Нав. према: Svein Bergum, „What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?“, *The Journal of E-working*, *op. cit.*, p. 18.

<sup>1185</sup> *Ibid.*

организације услова рада који је само у одређеним ситуацијама подобан за промену и флексибилизацију.<sup>1186</sup>

Друга фаза, *временска фаза В*, назива се и „Период рада на даљину“, и појављује се осамдесетих година прошлог века, и за њу се везује настанак и развој концепције рада на даљину. Током *фазе В*, рад на даљину подразумевао је првенствено рад од куће и рад у заједничким просторијама (енг. *shared workspace*).<sup>1187</sup> Примера ради, у ранијој литератури се срећу студије које су се приликом исцрпног проучавања околности рада на даљину фокусирале на раднике који раде од куће. Тако, и Олсон (Olson) рад на даљину (енг. *remote work*) поистовећује са радом код куће, а све то у оквиру истраживања онога што се данас преводи као рад на даљину посредством мобилних технологија – *telework*.<sup>1188</sup> Управо су такве студије потенцијално оправдани показатељи да је теоријско одвајање рада на даљину и рада од куће, као два засебна модалитета рада ван просторија послодаваца, оправдано само уколико се рад на даљину посматра као рад који се одвија ван просторија послодавца, али и ван куће запосленог, за који, како ћемо касније видети, постоје посебне обавезе послодавца, односно особена права радника. Додатно, током 1970-их и 1980-их широм Европе, рад на даљину био је предмет скептичног посматрања. У том смислу, на рад на даљину се гледало као на „електронски рад (к)од куће“, који је подразумевао неквалификовани, ниско плаћени канцеларијски рад од куће, било на основу уговора са пуним радним временом или као рад који обављају лица ван уговора о раду,<sup>1189</sup> за које ћемо касније усвојити назив *freelancer*. Обично су конотације ове дефиниције рада на даљину биле негативне. Тако, типичан радник на даљину у то време представљала је домаћица чије су главне обавезе биле везане за бригу о деци, и која је, изолована од радне заједнице, односно канцеларије, радила за послодавца послове као што је примера ради монотона обрада текста. У то време, у литератури се изузетно критички, израз „електронски рад од куће“ користио за означавање „рада на даљину“, како би се нагласило оно што се сматрало блиском везом између онога што се данас перципира као рад на даљину и раног индустријског рада од куће. На пример, Мацијејевски (Maciejewski) је блиско повезао рад на даљину са традиционалним радом од куће.<sup>1190</sup> Према критичким анализама, главна група потенцијалних радника на даљину биле су канцеларијске раднице. Негативна последица рада на даљину је стога била друштвена изолација, дезорганизација радника и даља централизација управљања и контроле од стране послодавца.<sup>1191</sup>

Период контроле менаџмента, временски посматрано *фаза С*, је фаза која обухвата прву половину 1990-их година, када се предмет истраживања своди на уређивање, односно увођење рада на даљину, као регуларан модалитет рада – укључујући и питања попут организације рада, правног основа за рад на даљину, али уз посвећивање пажње начину контроле радника који не раде у просторијама послодавца. Претпостављало се да рад на даљину захтева другачији стил

---

<sup>1186</sup> *Ibid.*

<sup>1187</sup> *Ibid.*

<sup>1188</sup> Margarethe Olson „Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time“, *Communications of The ACM*, Vol. 26, No. 3/1982, p. 183.

<sup>1189</sup> Paul J. Jackson, Jos M. van der Wielen, *Teleworking New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*, *op. cit.*, p. 22.

<sup>1190</sup> Paul G. Maciejewski, *Telearbeit - Ein Neues Berufsfeld Der Zukunft*, Decker, Heidelberg, 1987, p. 88.

<sup>1191</sup> Paul J. Jackson, Jos M. van der Wielen, *Teleworking New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*, *op. cit.*, p. 22.

управљања, који подразумева управљање према циљевима, уместо управљања засновано на непосредном посматрању радника.<sup>1192</sup>

*Временска фаза D*, која се назива и „Период лидерства – поверење и мотивација“, наступила је крајем 1990-их година и почетком 2000-их. Овај период повезује се са временом појаве и развоја интернета, све распрострањеније употребе технологије, као средства рада, која су довела до потребе да се управљачка овлашћења лица менаџера све више базирају на поверењу, јер се рад све више може „износити“ ван просторија послодавца. У овом периоду рад на даљину посредством ИКТ, бележи најбржи раст заједно са радом са непуним радним временом и радом (к)од куће као допунским радом.<sup>1193</sup>

*Временска фаза E*, која се назива и „E-лидерство“, везује се временски за период од 2002. и чини се да траје и у трећој деценији 21. века.<sup>1194</sup> У том периоду, према Бергумовој подели, нагласак је на новим просторним организационим облицима, као што су виртуелни тимови радника, односно масовни рад за знатан број клијената на значајно удаљеним дестинацијама у односу на седиште послодавца, што можемо видети неретко на примеру радника који пружају подршку корисницима у колцентрима (енг. *call centre*) а који се сматрају пионирима, када је реч о масовном раду да даљину,<sup>1195</sup> или радницима који раде посредством рачунара за једног послодавца који има седиште на другом континенту, а радник за њега „ради“ по принципу налога за одређеним послом који се испоручује електронски. И овај период обележила је бојазан у погледу вршења управљачких и контролних овлашћења послодаваца над радницима који су просторно удаљени. Због општих трендова у друштву који се везују за усмереност ка већој специјализацији и глобализацији, и деценијама касније, фаза која се означава као „e-лидерство“ има оправдање, с обзиром на то да су рад посредством електронских уређаја и рад ван просторија послодаваца постали све раширенији тренд који се неминовно доводи у везу.<sup>1196</sup>

#### 4.3.4.1.3. Карактеристике рада на даљину

Четири су карактеристике рада на даљину које можемо усвојити као основне - место рада, радно време проведено ван седишта послодавца (уобичајено место рада), опремљеност радног места ван

---

<sup>1192</sup> Margaret A. Klayton, „The Impact of Telecommuting on the Supervisory Performance Appraisal Process“, (докторска дисертација - необјављена), May 1994, Virginia Commonwealth University, p. 36-37.

<sup>1193</sup> Svein Bergum, „The Five Phases of Management at a Distance- From Management Oftelework to E-Leadership“, ECITE-conference in Turku, 28-29th September 2005. Нав. према: Svein Bergum, „What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?“, *The Journal of E-working, op. cit.*, p. 19.; Вид. Julia Schöllbauer, Martina Hartner-Tiefenthaler, Clare Kelliher, „ICT-Enabled Work Extension and its Consequences: A Paradoxical Situation Between High Performance and Low Wellbeing“, in: *Flexible Working Practices and Approaches Psychological and Social Implications* (Christian Korunka ed.), Springer International, 2021, pp. 149-161.

<sup>1194</sup> Svein Bergum, „The Five Phases of Management at a Distance- From Management Oftelework to E-Leadership“, ECITE-conference in Turku, 28-29th September 2005. Нав. према: Svein Bergum, „What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?“, *The Journal of E-working, op. cit.*, p. 19.

<sup>1195</sup> *Ibid.*

<sup>1196</sup> Monica Elling „Remote Work/Telecommuting A Means Of Enhancing The Quality Of Life, Or Just Another Method Of Making Business More Brisk?“, *Economic and industrial democracy*, Vol. 6, No. 2/1985, pp. 248–249.

просторија послодавца информационо-комуникационим технологијама и рад у оквиру радног односа, односно правни положај радника на даљину. Што се тиче прве димензије, места рада, можемо сматрати да се ради о раду на даљину ако се рад не обавља у пословном простору послодавца. У том смислу, места на којима се рад може обављати укључују кућу запосленог, децентрализоване сателитске канцеларије послодавца и/или заједничке канцеларије неколико различитих послодавца. Има мишљења да се под местом рада на даљину могу убрајати и превозна средства, као и хотелске собе где лице може посредством савремене информационо-комуникационе технологије обављати рад за другог. Имајућу и виду да се приликом одређивања места рада на даљину најчешће не користе конкретне одреднице, осим инсинуација да реч о локацији која је другачија од уобичајене, то јест од пословних просторија послодавца, према нашем мишљењу, наведене локације оправдано би требало сматрати местом рада на даљину.

Време проведено ван просторија послодавца, или уобичајеног места рада, је још једна карактеристика, од које зависи да ли ће се неки рад класификовати као рад на даљину. У самом зачетку теорије о раду на даљину, када се он готово увек поистовећивао са радом од куће, сматрало се да је одређени рад рад на даљину уколико запослени скоро све послове обавља од куће и самостално организује своје радно време. С друге стране, стална активност запосленог у „централном, односно уобичајеном“ пословном простору не значи рад на даљину. Међутим, проблематично је наћи решење за вредновање прелазних облика, када се најчешће морају направити спецификације које су различите за свако предузеће, у зависности од врсте пословања.<sup>1197</sup> Трећа димензија јесте опремање радног места ван просторија послодавца информационо-комуникационим технологијама. Радно место мора бити опремљено персоналним рачунаром, мобилним рачунаром и телефоном, као минималним условима за рад на даљину. Рачунар треба да буде повезан са интернетом, односно у „онлајн“ модему рада, са централним рачунаром или мрежом послодавца/клијента барем привремено, односно директно. Трајна веза није апсолутно неопходна, јер су „офлајн“ активности без интернет конекције рачунара такође замисливе.<sup>1198</sup> Четврта димензија односи се на правни облик радног односа у којем се обавља рад на даљину. У основи, историјски гледано овде се правила разлика између статуса запосленог, лица сличних запосленима, и samozапослених. У трећој деценији XXI века, рад на даљину се обавља како у режиму стандардног радног односа, тако и у режиму рада ван радног односа, те стога овај критеријум није релевантан за одређење да ли је одређени рад, рад на даљину.<sup>1199</sup>

#### 4.3.4.2. Рад (к)од куће

##### 4.3.4.2.1. Од индустријског рада од куће до рада од куће као облика флексибилног рада

<sup>1197</sup> Thomas Polak, *Betriebswirtschaftlichorganisatorische Aspekte der Telearbeit*, op. cit.

<sup>1198</sup> Detlef Johannig, *Telearbeit: Einführung Und Leitfaden Für Unternehmer Und Mitarbeiter*, op. cit., p. 105. Нав. према: Thomas Polak, *Betriebswirtschaftlichorganisatorische Aspekte der Telearbeit*, op. cit.

<sup>1199</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, *Entwicklung Der Telearbeit - Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen*, Abschlußbericht, Vol. 2, 1997, p. 64.

У погледу рада од куће у времену индустријске ере нема много сличности са оним што се данас законодавством регулише као рад од куће, у виду флексибилног радног односа, који се везује, пре свега, за модалитет рада ван просторија послодавца у оквиру радног односа. Међутим, иако начелно, разлике су видне, трагови модалитета рада од куће - индустријског рада у дому радника ипак отварају пут модерном аспекту флексибилизације која ће наступити касније. Тако, има оправдања овакав вид класификовати као претечу онога што се данас сматра радом на даљину, јер је, заправо, реч о једном аранжману рада који је у то време био потпуно карактеристичан за систем друштва и средства којима се обављао рад. Брзи раст становништва, развој великих урбаних центара, појава и ширење филозофије „слободног тржишта“<sup>1200</sup> и велики прилив имиграната, резултирао је наглим порастом индустријског рада од куће у дугој половини XIX века.<sup>1201</sup> О томе сведочи и Паулин (Paulin), која на примеру Француске објашњава брзу експанзију рада (к)од куће. Наиме, у многим областима широм Француске принос од земље је био веома слаб, људи који су радили на њивама (пољопривредни радници) настојали су да услед сиромаштва напусте село и рад у пољопривреди.<sup>1202</sup> У таквим околностима, прелазак на рад у индустрији омогућавао је породици пољопривредника да у потпуности искористи капацитете свих чланова своје породице, укључујући и жене која су до тада биле задужене за бригу о породици и, чување домаћих животиња, а које су сада, паралелно са неплаћеним пословима у домаћинству, могле да преду или везу и продају своје производе. Старији чланови породице, неспособни за тежак рад, могли су такође да пронађу одређени вид активности којим би повећали породичне приходе. Како Паулин објашњава, окупацијом слободног времена пољопривредних радника, посебно током других зимских месеци насилне беспослице, индустријски рад је подигао животни стандард великог броја радника.<sup>1203</sup>

У литератури, индустријски рад се обично дефинише као „систем производње у коме радник који ради сам, или са једним или два помоћника посао обавља за „послодавца“, на месту по сопственом избору (често сопствени дом), на основу материјала који може али и не мора бити обезбеђен од стране послодавца“.<sup>1204</sup> На тај начин индустријски рад од куће представљао је децентрализован облик производње као алтернативу редовној фабричкој производњи. Главне карактеристике индустријског рада у то време биле су слаб надзор од стране послодаваца као и недовољно регулисање процеса рада.

---

<sup>1200</sup> Економска доктрина из XVIII века, коју су створили француски физиократи, звана *laissez-faire*, одбацивала је свако мешање државе у комерцијална питања. Основно начело доктрине *laissez-faire* која значи „оставити на миру“, у српском језику препознатљива као доктрина слободног тржишта, слободна рука тржишта, подразумева уверење да што се држава мање меша у тржиште, то ће пословање бити боље. Иако је критикована због повећања неједнакости, заговорници теорије слободног тржишта проширили су идеале *laissez-faire* доктрине као „пут ка економском расту“. Са друге стране, они који се противе успостављању и ширењу слободног тржишта тврде да је неопходан одређени ниво државне контроле и интервенције на тржишту од стране државе као спољног чиниоца. Више о *laissez-faire* доктрини видети: Jacob Viner, „Adam Smith and *Laissez-Faire*“, *Journal of Political Economy*, Vol. 35, No. 2/1927, pp. 198- 232; Matthew J. Lindsay, „In Search of *Laissez-Faire* Constitutionalism“, *Harvard Law Review Forum*, Vol. 123, 2010-2011, pp. 55-78; Lazar Volin, „Henry Carter Adams: Critic of *Laissez-Faire*“, *Journal of Social Philosophy*, Vol. 3, No. 3/1938, pp. 235-250.

<sup>1201</sup> Russell Lindquist, Donald K. Smith, „Industrial Home Work“, *Minnesota Law Review*, Vol. 29, No. 5/1945, pp. 296-297.

<sup>1202</sup> Valentine Paullin, „Home Work In France: Its Origin, Evolution, And Future“, *International Labour Review*, Vol.37, No. 2/1938, p. 200.

<sup>1203</sup> *Ibid.*

<sup>1204</sup> „Industrial Home Work“, *International Labour Review*, Vol. 58, No. 6/1948, p. 736.

Индустријски кућни рад се дуго посматрао у негативној конотацији са друштвеног и економског аспекта.<sup>1205</sup> Разлог томе лежи у чињеници да је у време индустријске производње законска регулатива рада од куће била непостојећа, а покушаји да се он уреди нису били успешни. Такође, рад од куће је доприносио томе да се услови рада који су били регулисани законима који су се примењивали на рад у фабрици дерогирају, попут забране дечијег рада, скраћења радног времена, висине накнада и поштовања хигијенских услова рада. Осим тога, радници који су радили у кући уместо у фабрици били су неретко приморани да набаве алате и друге материјале, које у случају рада у фабрици обезбеђује послодавац. Индустријски радници од куће, у околностима смањене запослености, постајали су посебно осетљива категорија, јер је обим посла (у фабрикама) био довољан само за раднике који су радили у фабрици. Међутим, у теорији се бележи да је са смањењем обима посла, потражња за радом код куће имала тенденцију да се повећа, јер се повећавао број радника који би радио од куће уколико би били отпуштени из фабрика. У том смислу, рад од куће добија на значају као алтернатива, како се општи економски положај радника погоршава.<sup>1206</sup> Ослабљеном положају индустријских радника доприносила је и пракса послодаваца који су одбијали да плаћају радницима накнаде које би биле довољне за оно што се данас перципира достојанственим животом (енг. *living wage*). Државе су прибегавале исплати додатака овим радницима и на посредан начин, заправо, субвенционисале су рад од куће и послодавце који су одбијали да исплаћују одговарајуће накнаде.<sup>1207</sup>

Индустријски кућни рад се први пут појавио у Сједињеним Америчким Државама, пред крај колонијалног периода, али први прописи који се регулисали рад код куће усвојени су у Аустралији и Новом Зеланду 1864. године.<sup>1208</sup> Увели су га ситни трговачки капиталисти да би задовољили потребе растуће трговине на велико готовом робом. Уместо да зависе од случајних куповина од занатлија и сеоских породица који су ткали одећу, чарапе и друге одевне предмете, правили ексере и штапове, као и намештај за домаћинство за продају, ови трговци у успону су почели да организују сопствене производне јединице. Разлог за то био је крајње економске природе - било је не само методичније, него и исплативије куповати сировине у количинама од којих су радници правили потребне одевне и друге предмете и потрештине по одређеним ценама по комаду.<sup>1209</sup>

Такође, индустријски рад од куће није се поистовећивао ни са занатским радом. Од њега се разликовао, пре свега, по томе што индустријски рад од куће није у потпуности самосталан облик производње, као што је то случај са радом занатлија, с обзиром на то да је индустријски рад од

---

<sup>1205</sup> У ранијој домаћој теорији дуго се расправљало о негативном утицају рада код куће. Како истиче Паравина, било је мишљења према којима рад код куће треба забранити јер су његове мане „тако велике да га не оправдавају ни привредно ни социјално, а уз то се никако, изузев потпуном забраном, не могу отклонити“. Са друге стране, било је и мишљења према којима у друштву још увек егзистирају узроци који су довели до појаве овог система и да друштво није у могућности да их елиминише без његове примене. У случају и да се рад код куће правно забрани, то не би изменило чињеницу да он не престаје да постоји, већ прелази у илегалност. Против забране рада код куће истакнуто је и то да би се забраном значајном броју лица ускратило да радом остварују права на средства којима обезбеђују егзистенцију, а друштву у целини би се проузроковали бројни економски и социјални проблеми. Имајући све наведено у виду, у теорији је преовладало мишљење да, уместо потпуне забране рада код куће, ипак је целисходније његово правно регулисање. Душан Паравина, „Рад од куће *de lege ferenda*“, бр. 7/1968, стр. 81.

<sup>1206</sup> Alice Zimmermann, „Home Work in Switzerland“, *International Labour Review*, Vol. 62, No. 3-4/1950, p. 249.

<sup>1207</sup> Russell Lindquist, Donald K. Smith, „Industrial Home Work“, *Minnesota Law Review*, *op. cit.*, pp. 296-297.

<sup>1208</sup> Душан Паравина, „Рад од куће *de lege ferenda*“, *op. cit.*, стр. 81.

<sup>1209</sup> Frieda S. Miller, „Industrial Home Work In The United States“, *International Labour Review*, Vol. 43, No. 1/1941, p. 2.

куће увек био децентрализован и ненадгледан систем производње. Када је реч о надзору над радом ових лица, 40-их година прошлог века, када је индустријска производња бележила велики и брз напредак како на тлу Европе, тако и Сједињених Америчких Држава<sup>1210</sup>, инспекторима (у тадашње време фабричким инспекторима)<sup>1211</sup> било је далеко теже да врше контролу над условима рада у кући, него да надгледају и проверавају услове рада у фабрикама. Инспекцију је отежавала и чињеница да су радници били раштркани, те је инспектор морао да обиђе различита радна места, укључујући и места из којих се дистрибуира радни материјал и место у којем послодавац има седиште и у којем води пословну евиденцију. Препреку регулисању рада од куће чинили су и послодавци, који су често користили могућност да радник ради од куће, у циљу смањења трошкова производње. С обзиром на то да је овај вид рада привлачио јефтину радну снагу, послодавци су избегавали да поштују и минимум прописа, а пре свега одредбе о регистрацији које су се односиле на овакав систем производње и рада. Додатно, сами радници често су занемаривали одредбе о регистрацији, као и одредбе о потреби да воде тачну евиденцију о свом раду код куће. Главни разлог за то је тај што је индустријски рад код куће најчешће обављао радник који је за циљ имао смањење сопствених трошкова. Тако, неретко се дешавало да радници помажу послодавцу да фалсификује или води нетачне евиденције, како би за узврат примили већу накнаду, штедећи трошкове послодавца. Управо је комплексност вршења надзора спречила многе државе да покушају да регулишу рад код куће на исти начин или у истој мери, као и сваки други вид рада у индустријској производњи.<sup>1212</sup>

У Великој Британији је још 1864. године забележен индустријски рад од куће, који је био распрострањен у оквиру индустрије шивења, и то најчешће међу женама, регулисан Законом о фабрикама, који је био пионирски пример покушаја да се уреди рад у дому радника. Нажалост, испоставило се да акт којим се регулише рад у фабрици није довољан да уреди на адекватан начин рад који се обавља код куће радника. Главни узрок томе били су протести власника фабрика чији су радници радили у фабрикама и тиме изискивали веће трошкове у односу на оне послодавце чији су радници радили од куће и тиме стварали послодавцу ниже трошкове рада.<sup>1213</sup>

У савременом значењу, који познаје модерно друштво XXI века, рад од куће се први пут јавља 1970-их година, као одговор на потребу да се усклади време проведено на раду и у кући.<sup>1214</sup>

---

<sup>1210</sup> Индустријски кућни рад је представљао проблем у Сједињеним Америчким Државама дуже од једног века. Најстарија индустрија кућног рада у овој земљи била је индустрија рукавица у округу Фултон, у држави Њујорк. Друге индустрије које су од појаве индустријског рада од куће биле распрострањене јесу текстилна индустрија и индустрија обуће. Од 1880. године, индустрија одеће је отпочела са индустријским радом од куће. Брзи раст становништва, развој великих урбаних центара, стварање отвореног тржишта и велики прилив имиграната, резултирао је наглим порастом индустријског рада од куће у последњој половини деветнаестог века. Russell Lindquist, Donald K. Smith, *op. cit.*, pp. 296-297.

<sup>1211</sup> „Industrial Home Work“, *op. cit.*, p. 736.

<sup>1212</sup> *Ibid.*

<sup>1213</sup> William Mansfield Cooper, John C. Wood, *Outlines Of Industrial Law*, Butterworths, London, 1966, p. 163.

<sup>1214</sup> Santosh Venkatraman, „Telecommuting: A New Business Work Style“, *Journal of International Information Management*, Vol. 3, No. 2/1994, p. 55.

#### 4.3.4.2.2. Модалитети рада од куће

Рад (к)од куће можемо, у складу са међународним документима и решењима националних законодавстава, перципирати као модалитет рада ван просторија послодаваца када се ставља у равн са радом на даљину, као другом категоријом рада ван просторија послодаваца. Међутим, рад од куће може бити и модалитет рада на даљину, уколико се место рада код куће запосленог не издваја као изричито изузетак у погледу места рада. Терминолошка недоследност у погледу означавања рада од куће, као института, условљена је све већом распрострањеношћу послова, који се у свету модерне технологије могу обављати посредством ИКТ, када постаје све изазовније *de facto* праћење рада као друштвене појаве.

Као главни критеријум приликом одређивања да ли је реч о раду код куће требало би узети критеријум места рада, као неспоран. Тако, када се посао редовно обавља на више од једне локације, ова варијабла требало би да се заснива на месту на којем лице најчешће обавља рад. Дакле, ако радник повремено ради ван просторија послодавца - од куће, али највише радног времена проводи у просторијама послодавца, онда није реч о раду код куће.<sup>1215</sup> Са друге стране, радници (к)од куће су они радници чије је главно место рада њихов сопствени дом. Лица која раде (к)од куће не морају нужно бити само запослени. Посао од куће могу обављати и предузетници, samozапослена лица, лица која раде по основу уговора који су регулисани грађанским правом, лица која раде као независни уговарачи - *freelancer*-и.

У енглеском језику је значајно лакше направити дистинкцију у погледу термина којима се означавају радници који раде (к)од куће. У домаћој литератури, али и језику, није једноставно наћи терминолошки пандан таквој подели. Тако на пример, у енглеском језику прави се разлика између термина: *work at home*, *home based work*, *remote work from home*, *telework from home*. Уколико би се тражила разлика у погледу правног положаја ових лица у складу са домаћим законодавством, она не би могла лако да буде пронађена - осим уколико се не узме правни основ таквог рада, пре свега, подела на зависан или независан рад. Разлог за то можемо пронаћи у чињеници да би сваки од ових термина могао бити преведен као рад од куће, уз одређену задршку у погледу неких његових карактеристика.

Израз *work at home* се односи на рад који се у потпуности или делимично одвија у оквиру самог пребивалишта радника. Физичка локација на којој се обављају сви или неки од послова је, стога, дом запосленог. У питању је независно радно место - дом запосленог, које се разликује од подразумеваног радног места - просторије послодавца. Међутим, овај модалитет рада од куће може се перципирати и као рад од куће, када је дом лица само физички место са ког се рад обавља. Тако, у ову категорију могу лако ући и они радници који нису запослени, већ раде у некој од форми независног рада (у случају независног радника који има канцеларију код куће, на пример). Рад код куће је део унакрсне варијабле „врста радног места” из Резолуције Међународне организације рада која се тиче статистике о радним односима, а која пружа информације о врсти локације на којој се посао обично обавља. На основу дефиниције врсте радног места дате у Резолуцији, рад код куће је сваки рад који се одвија у стамбеној згради или другом месту, у коме радник иначе

---

<sup>1215</sup> International Labour Organisation, *Resolution Concerning Statistics on Work Relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians, *op. cit.*, p. 17.



борави. Просторије, као што су малопродајне радње или радионице за поправке у склопу стана, које нису саставни део дома, не потпадају под ову дефиницију. Међутим, спољне области које се налазе непосредно уз место где радник живи, као што су дворишта и баште, укључене су у просторије његовог дома.<sup>1216</sup> С обзиром на широку дефиницију коју покрива термин *work at home*, можемо рећи да је у питању модалитет рада од куће који, у најширем смислу, дефинише рад од куће као рад који се обавља у дому радника, независно од његовог радноправног статуса.

*Home based workers* су у Резолуцији о статистици радних односа дефинисани као „радници чије је главно место рада њихов сопствени дом“.<sup>1217</sup> Другим речима, уколико бисмо настојали да направимо линију разграничења ову категорију радника чине радници који претежно обављају рад код куће - односно они радници којима је дом централно место где се рад обавља. Док претходним модалитетом можемо обухватити шири спектар места на којима се рад обавља, а у вези су са домом радника, овде би приступ требало рестриктивније сагледати, те су радници којима је главно место рада - дом, заправо подкатегија радника који раде (к)од куће (у смислу раније наведеног).<sup>1218</sup>

Иако израз *remote work* означава рад на даљину, у поменутој Резолуцији доведен је у везу са радом од куће, али би га на овом месту, ипак, требало посматрати одвојено, као рад на даљину који обухвата сва места која нису просторије послодавца, укључујући и дом запослених. Међутим, специфична је категорија рад на даљину од куће (енг. *remote work from home*). Овај модалитет рада од куће требало би посматрати у складу са оним одредбама којима се регулише рад на даљину.<sup>1219</sup> Мишљења смо да би рад на даљину од куће требало посматрати као рад на који се примењују одредбе о раду на даљину, а не одредбе о раду од куће. Ово, би посебно требало узети у обзир када се уређују правила у погледу заштите приватности запослених који раде од куће, јер се различита правила успостављају уколико је место рада запосленог неодређено, или је децидно предвиђено као дом радника.

*Telework from home* је, такође, модалитет рада на даљину који се обавља код куће радника, али би на овом месту требало узети у обзир и средства за рад - ИКТ, а која самостално обезбеђује радник. Међутим, мало је вероватно да би се неки од раније поменутих модалитета рада могао остварити без употребе ИКТ, иако је могуће уколико је реч о пословима за које је потребна лична умешност радника, попут израде наручених уметничких дела, композиција, вајарских уметнина, текста и томе слично, када дигитално средство за рад инсталирано у дому радника није неопходно.<sup>1220</sup>

Наведене категорије су у литератури перципиране као мешовити концепт рада од куће, који подразумева да се неколико модалитета и подела рада ван просторија послодавца, односно на даљину, у одређеном степену преклапају и тиме стварају нову подкатегију рада од куће. У том смислу, ове поделе немају исти значај када су у питању радници који раде у оквиру радног односа

---

<sup>1216</sup> International Labour Organisation, *Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*, Geneva, 2020, paras. 268–270.

<sup>1217</sup> *Resolution Concerning Statistics on Work Relationships*, *op. cit.*, p. 17.

<sup>1218</sup> International Labour Organisation, *Remote work, telework, work at home and homebased work*, 21st International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2023, para. 27.

<sup>1219</sup> *Ibid.*

<sup>1220</sup> International Labour Organisation, *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, *op. cit.*, p. 7.

или су у питању независни радници. У првом случају, дом послодавца, као место рада, мора бити као такав одређен уговором о раду или каснијим изменама уговора о раду, у зависности од конкретних околности и могућности. Такође, наведене модалитете можемо довести у везу и са положајем независних радника који раде на платформама, када је реч о потпуно новом модалитету рада,<sup>1221</sup> који, иако се одвија у дому запосленог, заправо, подлеже потпуно другачијем правном регулисању, и поред сличности са кључним одликама неких од наведених модалитета, примера ради, рад на даљину од куће посредством ИКТ које радник самостално обезбеђује.

#### *4.3.4.2.3. Успостављање граница послодавчевих овлашћења и утицај на остваривање права запослених на приватност*

Заштитити приватни живот појединца у савременом добу представља крупан изазов, имајући на уму општу доступност информација у готово сваком кутку друштва у целини. Наведена бојазан произилази из свих опште познатих ситуација у којима модерне информационе технологије значајано поспешују могућности за праћење дељења и употребе свакодневних информација, које се размењују не само у пословном, већ и у домену приватног живота појединца.<sup>1222</sup> Услед распрострањене употребе, послодавцима је доступно да прате и надзиру рад и оних радника који не раде у просторијама послодавца. Управо су системи којима послодавци врше своја надзорна овлашћења упитна, у оном домену у којем могу нарушавати приватну сферу запосленог. Такође, поред (општих) ризика по нарушавање приватног живота појединца, постоје и други ризици по приватан живот запосленог, који извиру из саме природе односа који се успоставља између запосленог и послодавца, а који се по својим карактеристикама разликује од било ког другог уговором успостављеног односа. У том смислу, правна субординација, лично извршавање рада, добровољност и плаћеност рада, као битна обележја радног односа, представљају додатне генераторе ризика по приватни живот запосленог и отежавају примену основних принципа који се тичу ограничења права на приватност.<sup>1223</sup> Овоме додатно доприноси и чињеница да, када је реч о заштити права на приватност запослених, оно не може бити анализирано у духу одредаба које би за једину садржину имале заштиту права на приватност запослених већ се она мора сагледати у контексту ширег аспекта заштите, односно ограничења послодавчевих овлашћења.

---

<sup>1221</sup> У литератури се све више наглашавају нејасне границе између легитимног и неформалног ангажовања, односно запошљавања и „гиг“ рада, који се поистовећује са платформским радом, када се жели нагласити да односи између оних који су ангажовани и власника предузећа постају све асиметричнији, на рачун радника. Pedro Mendonça, Nadia K. Kougiannou, Ian Clark, „Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper-flexible and precarious work“, *Industrial Relations*, Vol. 62, No. 1/2023, p. 64.

<sup>1222</sup> Један од значајних извора меког права у том погледу јесте кодекс међународне организације рада, који се примењује на обраду личних података било од стране јавних или приватних послодаваца, представника радника или агенција за запошљавање. Обрада од стране других агенција и служби - за социјално осигурање, незапосленост и здравство, регулисана је општим правилима о заштити података о личности. International Labour Organization, *Protection of Workers' Personal Data*, Geneva, 1997, p. 11.

<sup>1223</sup> Милица Ковач-Орландић, „Право запосленог на приватност и његова заштита“ (докторска дисертација необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, стр. 49.

Сложеност проблема уживања грађанских слобода и права на месту рада, и, у том смислу, права на приватност, везује се, пре свега, за неједнакост у радноправном односу између запосленог и послодавца. Стога, има места тврдњи да домен заштите права на приватност запослених неминовно зависи од степена ограничења овлашћења послодавца која подразумевају дисциплинска, управљачка и контролна овлашћења, а сам положај подређености запосленог осликава се у обавези да обавља послове на месту и према распореду које је послодавац унапред утврдио. У том духу, за радни однос ирелевантно је остваривање слобода и права запосленог изван места рада и ван радног времена, због чега предмет регулисања радног права могу представљати само услови за делотворно уживање грађанских слобода и права на раду и у вези са радом, то јест послодавац нема право да својим радњама и актима ограничава слободе и права запослених ван места рада и радног времена, а обавеза запосленог да стави на располагање послодавцу своје радне способности никако не сме имати за последицу неоправдано задирање у приватни живот запосленог или ограничавање његове слободе или права.<sup>1224</sup>

Како се у литератури исправно констатује, радње које запослени предузима ван просторија послодавца (или другог уобичајеног места рада) не утичу на остваривање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа, тако да је послодавац дужан да се уздржи од сваког захтева који би се односио на понашање запосленог у приватном животу.<sup>1225</sup> Међутим, граница послодавчевих овлашћења у погледу вршења надзора над запосленима, са развојем нових средстава и начина рада, постаје све тежа за успоставити, а недостатак законских решења на овом пољу додатно отежава ситуацију. Бризи посебно има места уколико се узме у обзир да се током, примера ради, рада од куће, рад обавља у атмосфери дома, и самим тим неретко у окружењу блиских чланова породице, што додатно може поспешити осетљивост запосленог приликом задирања у домен приватности. Стога, граница која се мора успоставити требало би да иде у том смеру да методе надзора над радом запосленог (независно од места рада, али уз посебну пажњу када је реч о раду код куће) морају бити такве да не нарушавају приватност, у смислу да запослени отежано може ускладити професионални и приватни живот. Ово уколико, примера ради, стамбени простор не задовољава захтеве за одвојеном просторијом, а послодавац очекује да запослени непрекидно буде видљив на видео камери током радног времена. У таквим околностима, хипотеза која се поставља јесте да само мали број запослених може адекватно и без присиле обављати радне задатке, што доводи до незадовољства на раду, а, додатно, негативно утиче и на приватни живот запосленог.

Приликом утврђивања границе послодавчевих овлашћења важно је поштовати основна начела права - начело сразмерности и начело транспарентности. У том смислу, начело сразмерности, који се сматра суштинским правним леком за разумевање и примену људских права, неизоставно је средство за спречавање злоупотребе овлашћења од стране послодавца, будући да се од свих носилаца власти очекује да га користе пропорционално и да избегавају свако непотребно ограничавање права.<sup>1226</sup> Није једнако захтевно утврдити интерес послодавца за ограничавањем права запосленог на приватност, као што је захтевно да се процени да ли је то ограничење

---

<sup>1224</sup> Љубинка Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, бр. 4/2013, стр. 1588.

<sup>1225</sup> *Ibid.*

<sup>1226</sup> Guy Davidov, „The Principle of Proportionality in Labour Law and Its Impact on Precarious Workers”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012, p. 63.

правилно и одговарајуће извршено, као и да ли је оправдано у датим околностима. Начело сразмерности се, стога, не примењује само на обим ограничења, већ и на начин којима се то ограничење спроводи. Сходно томе, интерес послодавца требало би да буде задовољен на начин који ће најмање нарушити приватност запосленог, односно на најмање наметљив начин. Тако, примера ради, можемо издвојити решење португалског законодавца. Приликом посете дому радника, послодавац би требало да поступа на начин који је сразмеран и пропорционалан циљевима и разлогу посете.<sup>1227</sup> Забрањено је свако снимање или коришћење слика, звука, текстова, историје или других мера које могу утицати на право радника на приватност.<sup>1228</sup> Решење португалског законодавца је важно и у сегменту измене закона којим се гарантује право на „искључивање“ радника који раде ван просторија послодавца, чиме се гарантује време одмора, када запослени нема обавезу да буде доступан послодавцу, без сношења било каквих негативних последица.

Начело транспарентности, са друге стране, подразумева да би послодавац требало да буде јасан и отворен приликом обавештавања запослених о својим активностима. Доведено у контекст заштите права на приватност запослених, овај принцип значи да запослени мора бити унапред упознат са послодавчевом намером да на било који начин ограничи приватност.<sup>1229</sup> Начело транспарентности је понекад директно повезан и са обавезом лојалности запосленог према послодавцу,<sup>1230</sup> а може се извести и из општег правила облигационог права о извршењу уговорне обавезе у доброј вери (*bona fide*).<sup>1231</sup>

У погледу повлачења граница и критеријума којима се морају водити судови приликом утврђивања тога да ли постоји адекватан систем заштите, пракса ЕСЉП је од непроцењивог значаја. У предмету *Барбулеску против Румуније*, ЕСЉП је утврдио да се од држава тражи не само да покажу да је успостављен адекватан законодавни оквир, како би се осигурала заштита приватности на радном месту, већ и да осигурају да су национални судови омогућили одговарајућу равнотежу између интереса послодавца и запослених.<sup>1232</sup> Пресудом је утврђен низ околности које судови морају узети у обзир приликом балансирања ових интереса: да ли је постојало обавештење о надзору које је требало да буде унапред дато и у коме је јасно образложена природа надзора;

---

<sup>1227</sup> Закон о изменама закона о раду, члан 170, став 4, доступно на: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-11-28/portugal-parliament-approves-law-to-amend-telework-regime-in-labor-code/>, 29.11.2023.

<sup>1228</sup> Закон о изменама закона о раду, члан 170, став 5.

<sup>1229</sup> Концепт „разумног очекивања приватности“ подразумева да се недопуштеност послодавчевог мешања у приватни живот запосленог процењује на основу критеријума разумно очекиване приватности. Наиме, ако послодавац не упозори запосленог да се његова усмена и писана комуникација надзире, разумно је очекивање и веровање запосленог да се тако нешто не чини. Дакле, прво и основно је да запослени буде упознат са тим да се његова комуникација надзире, тј. да се његови лични подаци обрађују. Без тога нема законите обраде података о личности. Тек када је овај услов испуњен, можемо се упустити у оцену да ли је такав надзор оправдан, примерен, потребан и сразмеран. Славољупка Павловић, „Заштита личних података у области радних односа“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 231.

<sup>1230</sup> Jean-Emmanuel Ray, Jacque Rojot, „Worker Privacy in France“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 17, 1995, pp. 61-74.

<sup>1231</sup> Milica Kovač-Orlandić, „Employee's Right To Privacy: Where Is The Bound Of The Employer's Right To Monitor Employees' Communications“, *Strani pravni život*, No. 4/2020, p. 90.

<sup>1232</sup> *Bărbulescu v. Romania*, Application No. 61496/08, 5 September 2017, paras. 121-122, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D>, 26. 07. 2022.

колики је био обим надзора од стране послодавца и степен задирања у приватност запосленог;<sup>1233</sup> да ли су постојали легитимни разлози који би оправдали надзор комуникације запосленог, и други разлози који би оправдали приступ њеном садржају, што захтева значајније оправдање; да ли су постојале мање рестриктивне алтернативе из перспективе поштовања приватности запосленог; какве су последице надзора биле за запосленог и да ли је надзор спровођен у складу са првобитно одређеном сврхом, и, напослетку, да ли су постојале адекватне мере заштите приватности, посебно када је у питању надзор над садржајем који запослени користи на радном месту. Ови критеријуми требало би да буду кључне смернице приликом утврђивања домаћаја и оправдања спровођења надзора над радом запослених.<sup>1234</sup>

#### 4.3.4.2.4. Иззови у погледу надзора над радом запосленог који обавља рад ван просторија послодавца

Надзор над радом запослених се најшире посматрано може дефинисати као активност и право послодавца којом се прате запослени и њихово понашање и рад на одређени циљани начин - путем снимања камером, праћењем система рада и активности компјутера, и других средстава технологије током радног времена и на радном месту са циљем помоћи у побољшању радне ефикасности, оптимизацији радних процеса и смањењу ризика на радном месту.<sup>1235</sup> Ова активност је у времену које је претходило употреби ИКТ као основних средстава рада била непојмљива. Не само из разлога немогућности праћења запослених на тај начин већ и услед мањка потребе за надзором запослених уколико се налазе у истој просторији у којој се налази и послодавац, односно хијерархијски надређено лице код послодавца. Наведена потреба на страни послодавца постала је интензивнија са променама у начину обављања рада па је и степен свакодневног прикупљања и обраде информација о раду запослених приликом надзора на радном месту постао знатно већи стварајући као резултат све транспарентнији процес рада.<sup>1236</sup> Тако, има места питању да ли је надзор над радом запослених више оправдан као мера која се предузима у погледу оних радника који не раде у просторијама послодавца и на који начин и до ког обима је оправдано предузимати

<sup>1233</sup> При томе, разлика коју треба повући јесте између тока и садржаја праћене комуникације (реч је о разлици између провера, нпр. веб-сајтова које запослени посећују, с једне стране, и читања њихових приватних порука с друге). Такође требало би обратити пажњу на то да ли је надзор био ограничен (временски и просторно).

<sup>1234</sup> ЕСЉП је по први пут утврдио да члан 8 намеће позитивне обавезе државама да уведу заштиту од несразмерног праћења рада на радном месту од стране приватних предузећа у предмету *Барбулеску против Румуније*, и поставио принципе којих се морају придржавати домаћи правни оквири приликом успостављања равнотеже у овој области. У овом предмету, ЕСЉП такође утврђује да се члан 8 може применити на радном месту чак и када није могуће успоставити разумно очекивање приватности, чиме се спречава послодавце да искористе своју супериорну преговарачку моћ и тиме осујете примену права. У питању је значајна одлука која развија и појашњава судску праксу ЕСЉП о приватности запослених на радном месту и позитивним обавезама које се намећу послодавцу. Међутим, пропустом да се разјасне фактори који доводе до ангажовања члана 8 где не постоји разумно очекивање приватности, случај оставља обим права неизвесним. Штавише, упркос томе што је победа приватности запослених, утицај одлуке на случајеве неправедног отпуштања који укључују несразмерно праћење је нејасан. Joe Atkinson, „Workplace Monitoring and the Right to Private Life at Work“, *Modern Law Review*, Vol. 81, No. 4/2018, p. 700.

<sup>1235</sup> Примера ради, наводи се да је праћење електронске поште запослених оправдано у циљу спречавања да запослени њиховом садржином проузрокује послодавцу штету уколико би тиме одао пословну тајну. Вид. Marc A. Sherman „Webmail At Work: The Case For Protection Against Employer Monitor“, *Touro Law Review*, Vol. 23, 2007, p. 659.

<sup>1236</sup> Вид. Melanie Bueckert, „Electronic Employee Monitoring: Potential Reform Options“, *Manitoba Law Journal*, No. 6/2009, pp. 99-116.

мере надзора као што су снимање видео камером, инсталирање дигиталних апликација за праћење на мобилним уређајима и рачунарима и томе слично<sup>1237</sup>. Ово јер би прекорачење и интензивно надгледање од стране послодавца могло да изазове дерогацију легитимних права и интереса запослених и угрози њихову безбедност личних информација.<sup>1238</sup>

У савременој канцеларији, како можемо окарактерисати она радна места на којима се рад обавља кроз дигитална средства за рад или њиховим коришћењем као примарним<sup>1239</sup> праћење рада запослених од стране послодавца постало је истовремено олакшано и изазовно. Ово вреди јер су са напретком технологије напредовали и системи који све лакше могу одати радње и садржај комуникација и информација које се деле на радном месту.<sup>1240</sup> Праћење посла које запослени обавља обухвата скенирање послате и примљене електронске поште и њихово чување на серверима, где појединачни радници не могу да приступе или их обришу; евидентирање информација о радњама које су извршили радници, укључујући коришћене апликације и датотеке којима се приступило и које су одштампане; праћење притиска на тастеру рачунара и клик миша радника; прављење снимака екрана ради праћења комуникације преко удаљених рачунарских платформи ван контроле мреже послодавца, праћење приступа Интернету, и електронских разговора посредством ИКТ (разговори видео камером); даљинско надзирање онога што радник ради у реалном времену када рад обавља ван просторија послодавца.<sup>1241</sup> Наведене методе праћења могу бити доступне независно од места рада - то јесте присутне су једнако и у случају када се рад одвија у просторијама послодавца као радном месту, тако и у случају радног места ван просторија послодавца.

Надзор над радницима који раде ван просторија послодавца постао је, више него икада, значајна тема у теорији и пракси проглашењем пандемије заразне болести КОВИД-19 почетком 2020. године. Услед промена које су настале на тржишту рада, рад од куће изнедрио се као редовна опција која се и након укидања ванредног стања одржала у виду радо прихваћеног модела

---

<sup>1237</sup> Пораст броја радника који обављају доставу хране на платформи, испоручују наруџбине и пружају услуге такси превоза захтева посебан начин праћења радника који се током рада константно налазе на терену. Поједине платформе као средство праћења захтевају од радника да инсталирају одређену апликацију на своје телефоне, који се налазе на контролној табли или управљачу возила, а са клијентима ступају у комуникацију коришћењем сателитских технологија којим управља алгоритам. Мана овако регулисаног система показала се на примеру кинеске платформе која нуди услуге превоза и користи софтвер за препознавање лица са вештачком интелигенцијом са циљем идентификације радника приликом пријављивања на платформу. Озбиљан пропуст технологије огледа се немогућности да разликује слична лица, па је тако отац регистрованог радника уместо њега обављао рад и нажалост усмртио путника приликом неовлашћене вожње. Phoebe V. Moore, *Watching The Watchers: Surveillance At Work And Notes For Trade Unionists*, International Labour Organization, Geneva, 2019, p. 115.

<sup>1238</sup> Вид. Corey A. Ciocchetti, „The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework For Employee Monitoring“, *American Business Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2011, pp. 285-369.

<sup>1239</sup> Надзор мора бити ефикасан без обзира на практичне потешкоће, због чега се оправдано и несумњиво указује на препреке са којима се послодавци суочавају приликом „даљинског надзора“ у односу на онај који се спроводи над радом запослених у просторијама послодавца. Вид. детаљно: Nicola Laver, „Remote Supervision“, *Solicitors' Journal*, Vol. 163, No. 7/2020, pp. 22-27.

<sup>1240</sup> Lothar Determann, Robert Sprague, „Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable In Europe, Destroyed In The United States“, *Berkeley Technology Law Journal*, Vol. 26, 2011, p. 981.

<sup>1241</sup> Wen H. Joseph, Dana Schwieger, Pam Gershuny, „Internet Usage Monitoring In The Workplace: Its Legal Challenges And Implementation Strategies“, *Information Systems Management*, Vol. 24, No. 2/2007, pp. 185-186.

флексибилног рада.<sup>1242</sup> Као пропратни ефекат, послодавци су се више него пре сусрели са потребом да већи број радника контролишу у околностима за које нису били унапред припремљени, првенствено ради обезбеђивања адекватног процеса рада и резултата али поштујући опрезно, одређени ниво флексибилности као циљ рада ван просторија послодавца.<sup>1243</sup>

Независно од потребе током и након пандемије КОВИД-19, на тржишту рада су се од последњих деценија прошлог века појавиле различите методе којима послодавци прате рад својих запослених. Ове методе ишле су и и даље иду у корак са развојем технологија. У том смислу, прво се јавила потреба за омогућавањем доступности запослених и ван радног времена односно ван просторија послодавца, што је првобитно било регулисано кроз омогућавање запосленима да добију и користе службени мобилни телефон.<sup>1244</sup> На тај начин послодавци су могли, чак и неоправдано, да контактирају запосленог и ван радног времена.

Оваква пракса проширила се нешто касније и на омогућавање запосленима да раде на покретним рачунарима (лап-топовима), које могу користити независно од места рада и на тај начин бити у потпуности доступни за рад послодавцу. Такође, савремене технологије, пре свега различити компјутерски програми, омогућили су праћење електронске комуникације, у смислу извода времена слања електронске поште; увођење радних картица које прате време доласка и одласка запосленог са рада; трајање пауза; потом праћење путем камера уграђених на рачунарима који поседују апликације за чување података и њихову даљу дистрибуцију, а софистициране технологије електронског надзора све више нуде менаџерима могућност да утичу на комуникацију запослених<sup>1245</sup> кроз системе који прате разговоре у оквиру организације посредством различитих комуникационих програма, тј. да идентификују како запослени међусобно комуницирају, лоцирају групе запослених који често комуницирају и доведу то у контекст са њиховом пословном продуктивношћу, уоче комуникацију која може угрозити предузеће и томе слично.<sup>1246</sup>

На први поглед, учинило би се да су поменуте методе у одређеним доменима прихватљиве у погледу заштите послодаваца легитимних интереса послодавца и да би лако могле бити оправдане. Међутим, иако закон може послодавцима дати широку слободу када се имплементирају електронски системи за праћење који су легитимни и као такви прихватљиви,

---

<sup>1242</sup> У државама чланицама Европске уније од 2019. године само 5,4% запослених радило је на даљину у оквиру редовног места рада и овај број запослених се није мењао у великој мери претходних десет година. Међутим, у истом периоду, број запослених који раде од куће порастао је са 5,2% у 2009. на 9% у 2019. години. Santo Milasi, Ignacio González-Vázquez, Enrique Fernández-Macías, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to* - Policy Brief Paper, European Commission, 2020, p. 1. Доступно на: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf), 10.12.2022.

<sup>1243</sup> Kirstie Ball, *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

<sup>1244</sup> У Сједињеним Америчким Државама, 1980-их година предузећа која су се бавила пружањем телефонских услуга су корисницима приликом позива најављивале да разговори са оператерима могу бити снимљени. Снимање разговора са клијентима је касније постало оправдање за надзор над разговорима запослених, уз омогућавање праћења квалитета рада. Вид. James A. Sonne, „Monitoring For Quality Assurance: Employer Regulation Of Off-Duty Behavior“, *Georgia Law Review*, No. 1/2008, p. 165.

<sup>1245</sup> Scott D'Urso „Who's Watching Us At Work? Toward A Structural-Perceptual Model Of Electronic Monitoring And Surveillance In Organizations“, *Communication Theory*, No. 3/2006, pp. 281.

<sup>1246</sup> Myria Allen Watkins, et al., „Workplace Surveillance And Managing Privacy Boundaries“, *Management Communication*, No. 2/2007, p. 173.

запослени их неретко посматрају као прекомерне умањујући им осећај међусобног поверења.<sup>1247</sup> Са друге стране, све већа експанзија развоја нових средстава рада која су повезана, пре свега, са радом у оквиру информационо-технолошке индустрије, развијају се толиком брзином да је многим државама тешко да правно регулишу нове облике рада посредством ИКТ, а посебно ограничења послодавчевих овлашћења у новонасталим условима рада. Међутим, док неке земље имају законе који регулишу приватност запослених на радном месту на начелном нивоу, што се неретко тумачи као да се на тај начин баве питањем надзора над радом запослених у циљу заштите права на приватност запослених, друге земље познају мере усвојене у корист послодаваца, донете као резултат снажног лобирања и притиска организација послодаваца, а које им омогућавају да надзиру рад запослених приликом коришћења електронске поште, интернета и других облика електронске комуникације (укључујући телефоне), што може нарушити њихову приватност.<sup>1248</sup> Ово се, пре свега везује за раднике који раде на даљину, од куће, али и оне који раде посредством платформи које суштински замењују послодавца и чија природа рада готово у потпуности одступа од услова и претпоставки које се, иначе, везују за заснивање, односно постојање радног односа. На овом месту важно је истаћи да када је реч о последње поменутих радницима они у значајном броју случајева не морају бити субјекти радног односа с обзиром на то да правна природа њиховог односа не може бити дефинисана као радноправна, већ радије као уговорни однос што их удаљава од домашаја заштите радног права.

Када је реч о оправданости видео надзора над радом запослених оно се првенствено правда разлозима безбедносне природе.<sup>1249</sup> Наиме видео надзор се перципира као адекватно средство за детектовање безбедносних ризика, чијом употребом се доприноси како превенцији, тако и санкционисању оних који угрожавају (јавну и приватну) безбедност.<sup>1250</sup> Осим тога, надзор над радом запослених правда се и из безбедносних разлога на страни запослених - заштите њиховог здравља и безбедности на раду; заштите организације рада и усклађености са законским и регулаторним захтевима.<sup>1251</sup> Са овим аргументима, употреба система видео надзора уводи се током шездесетих година прошлог века, пре свега у односу на јавни простор, а потом се шири и на приватну сферу у виду пословног простора, где свој пуни замах достиже током 1990их година.<sup>1252</sup>

Увођење ове врсте надзора у процес рада отворило је питање његове целисходности. Како се истиче у литератури, „на једној страни стоје легитимни интереси послодавца за увођењем видео надзора који се манифестују у потреби за осигурањем безбедности у процесу рада, али и у заштити његове имовине и надгледања производног процеса, док са друге стране, овакав вид

---

<sup>1247</sup> Filiz Tabak, William P. Smith „Privacy And Electronic Monitoring In The Workplace: A Model Of Managerial Cognition And Relational Trust Development“, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 17, 2005, p. 174.

<sup>1248</sup> Shelley Wallach, „The Medusa Stare: Surveillance And Monitoring Of Employees And The Right To Privacy“, *The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, No. 2/2011, p. 202.

<sup>1249</sup> Marko Potokar, Sanja Androić, „Video Surveillance And Corporate Security“, *Varstvoslovje - Journal Of Criminal Justice And Security*, No. 2/2014, pp. 150-152; Предраг Јовановић, Дарко Божичић, „Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018, стр. 862.

<sup>1250</sup> Иван Жарковић, „Мере електронског надзора запослених и право на приватност на радном месту“, *Наука, безбедност, полиција*, бр. 3/2015, стр. 170.

<sup>1251</sup> Graeme Lockwood, „Workplace Monitoring And Surveillance: The British Context“, *Athens Journal Of Law*, No. 3/2018, p. 206.

<sup>1252</sup> *Ibid.*



надзора представља опасност од угрожавања приватности запослених на радном месту, јер по својој природи, омогућава послодавцу упознавање и са многим информацијама које су апсолутно ирелевантне за извршавање престајације рада<sup>1253</sup>. Потоње, се посебно везује за аспекте рада од куће где може бити нарушен не само приватни живот запосленог, већ и чланова његове породице.<sup>1254</sup> У складу са тиме, оправдано би било запитати се да ли би и пристанак чланова домаћинства био неопходан уколико примера ради запосленом током видео надзора у кадар „улазе“ и чланови домаћинства и у којој форми би такав пристанак требало да буде дат. Додатно, природа потребе за осигурањем безбедности на раду значајно је другачија у случају рада од куће, посматрано са становишта послодавца, што додатно ствара дилему у којим околностима и под којим условима се може оправдати потреба да запослени буде под контролом послодавца док ради од куће. Супротно, послодавчева овлашћења не могу бити анулирана у потпуности под оправдањем потребе да се заштити приватност запослених који раде од куће, али је видљиво да постоји потреба за балансирањем интереса - послодавчевих за надзором рада и потребе запослених да делотворно уживају право на приватност.

Посебно је деликатно питање праћења активности које радник спроводи посредством интернета. У литератури се напомиње да надзор у погледу активности радника на интернету требало би да буде примењен тако да, када год је могуће, превенција буде важнија од откривања могућих малверзација или кажњивог поступања. Другим речима, интерес послодавца требало би да буде усмерен ка спречавању могуће злоупотребе коришћења интернета од стране радника радије него у трошењу ресурса да се већ настале злоупотребе санкционишу и спречи њихово понављање (примера ради, ограничавање приступа одређеним сајтовима или аутоматским инсталирањем упозорења послодавца о приступу појединим од њих).<sup>1255</sup> Поставља се и питање оправданости забране употребе одређених сајтова у слободно време радника. На пример, забрана посећивања појединих сајтова за време паузе, како би послодавац обезбедио ефикасност на радном месту. Одговор на то можемо пронаћи у радном документу који је још 2002. године издала радна група Европске комисије, која је саветовала да је достављање информација раднику о откривању сумњиве употребе интернета у најкраћем могућем року важно, како би се настанак нових проблема свео на минимум. Чак и ако је као неопходна мера уведена од стране послодавца, свако праћење мора бити пропорционалан одговор на ризик са којим се суочава послодавац. И у већини случајева злоупотреба интернета се може открити без потребе за анализом садржаја посећених локација. На пример, провера утрошеног времена на рачунару или провера сајтова често посећиваних може бити довољна да увери послодавца да ли постоје злоупотребе. Уколико и када ове опште провере открију могућу злоупотребу интернета, онда послодавац може размотрити могућност додатног праћења.

Када процењују употребу интернета од стране радника, послодавци би требало да покушају да буду опрезни приликом доношења закључака, узимајући у обзир лакоћу са којом се веб странице

---

<sup>1253</sup> Љубинка Ковачевић, Правна субординација у радном односу и њене границе, *op. cit.*, стр. 525. Слично вреди и код: Scott D'Urso „Who's Watching Us At Work? Toward A Structural-Perceptual Model Of Electronic Monitoring And Surveillance In Organizations“, *Communication Theory*, No. 3/2006, p. 287.

<sup>1254</sup> Ruxandra Andreea Lapadat, „Digital Constitutionalization - A Perspective Over The Increasing Role Of The Private Actors In Securing The Exercise Of Human Rights“, *Perspectives Of Law And Public Administration*, No. 1/2022, p. 161.

<sup>1255</sup> The Working Party on the Protection of Individuals With Regard to the Processing of Personal Data, Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, Official Journal no. L 281 of 23/11/1995, 2002, p. 24.

могу посетити ненамерно кроз случајне одговоре интернет претраживача, нејасне везе са сајтовима обмањујуће садржине, или због лажног оглашавања посредством реклама и погрешно приказивање недоличног садржаја. У случају када послодавац посумња да је радник употребљавао интернет везу супротно правилима, радницима морају на адекватан начин бити представљене чињенице како би имали прилику да објасне разлог настанка злоупотребе или да оспоре њено постојање.

За рад од куће својствено је да послодавац има мању контролу над радним даном запосленог. Међутим, уговор о раду даје послодавцу право да врши контролу над запосленима у складу са својим управљачким овлашћењима својственим радноправном односу. Ова права требало би пажљиво да се примењују, јер праћење радника који ради ван просторија послодавца одмах ствара бојазан, у смислу нарушавања права на приватност. На пример, послодавац не може да проверава запослене који раде од куће помоћу снимања веб камером, да прати онлајн комуникацију запослених без поштовања законских ограничења уколико запослени који ради од куће присуствује онлајн састанцима посредством ИКТ, и не би могао да долази у посету запосленом у циљу провере без пристанка запосленог.

#### *4.3.4.2.5. Утицај пандемије заразне болести КОВИД-19 на уређење и организацију рада ван просторија послодавца*

Глобална пандемија изазвана заразном болешћу КОВИД-19, која је погодила читаву планету почетком 2020. године, дубоко је пореметила тржишта рада и узроковала нови талас промена. Већина запослених широм света била је принуђена да услед мера које су државе доносиле у циљу спречавања ширења заразе<sup>1256</sup>, ради од куће, број радних часова је неретко редукован, а најтеже последице сносили су они којима су послодавци отказали уговоре о раду у циљу смањења трошкова.<sup>1257</sup> Мишљења у погледу добрих и лоших страна рада од куће подељена су међу запосленима и послодавцима и у времену након пандемије. И док се може сматрати да је пораст

---

<sup>1256</sup> Опште мере у циљу заштите јавног здравља донете у циљу сузбијања пандемије укључују забрану организовања догађаја, као што су спортски догађаји, концерти или фестивали, као и забрану окупљања. Додатно, ове мере налажу и затварање јавних места, попут музеја, позоришта, ноћних клубова, барова, кафића и ресторана. Продавнице, пијаце и јавни превоз су у зависности од политике земаља наставиле са радом уз поштовање одговарајућих хигијенских мера и одржавање физичке дистанце док су неке (попут Србије), у потпуности обуставиле рад јавног превоза за време трајања ванредног стања услед пандемије. Више о мерама предузетим за време пандемије вируса КОВИД-19 у земљама у свету, вид.: Hanneke Bennaars, „Covid-19 and Labour Law In The Netherlands“, *European Labour Law Journal*, No. 3/2020, Vol. 11, p. 325.

<sup>1257</sup> Због пандемије вируса КОВИД-19, послодавци се осећају угрожено услед извесног смањења обима посла и самим тим мањих прихода. Отказ уговора о раду којем су послодавци прибегавали током трајања пандемије, како би смањили трошкове, у радном законодавству Републике Србије, може се сматрати неоправданим. Разлог томе лежи у чињеници да губици послодавца који су у *изгледу*, нису оправдан разлог за отказивање уговора о раду. О томе се, претходно, изјаснио Врховни касациони суд Републике Србије, наводећи да послодавци не могу да отпуштају запослене на основу предвиђања губитака у пословању. Да би отказ уговора о раду био у складу са Законом о раду, неопходно је да послодавац докаже да је дошло до финансијских губитака, што значи да је потребно да финансијски губици буду исказани у финансијским извештајима послодавца, односно, морају бити недвосмислено доказани. Детаљно вид.: Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев2 170/2015 од 1.10.2015., доступно на: <https://www.vk.sud.rs/>, 26.8.2020.

броја радника који су прешли на рад од куће омогућио већу продуктивност и лагодније услове рада у кућном амбијенту, непобитно је да је са друге стране и знатан број радника осетио потребу за рутином одласка на посао и непосредне комуникације са колегама.<sup>1258</sup> Чињеница је и да је велики број послодаваца, посебно оних који запошљавају велики број радника одлучио да настави са модалитетом радом од куће и након званичног укидања ванредног стања. Већина терета целокупне економије прешла је, тако, на оне раднике који су задржали свој статус запосленог за време пандемије, с обзиром на то да је прва линија отпора коју су послодавци предузели како би одговорили на режим пословања смањеног капацитета у отежаним условима била управо отказ уговора о раду. Они запослени који су наставили са радом и којима је природа посла то омогућавала прешли су, на режим рада од куће, који је врло извесно великом броју лица био непознаница.<sup>1259</sup>

Иако за одређени број запослених, рад од куће није непознаница, за многе је овакав вид обављања рада био новитет за чије прилагођавање није било времена.<sup>1260</sup> Пре свега реч је о запосленима са стандардним радним односом и интелектуалним радницима<sup>1261</sup> који у највећем броју случајева обављају рад у просторијама послодавца. Флексибилизација стандардног радног односа услед пандемије, у виду преласка на рад од куће, била је неупитна како би се пандемија широм света спречила, а већина извештаја у медијима који се односио на промене у свету рада, описивао је промене које су настале за запослене са стандардним радним односом.<sup>1262</sup>

Једно од питања које се оправдано поставило у погледу запослених који су одједном прешли на рад на даљину, односно на рад од куће, јесте утицај који је нагли прелазак на овакав нестандартни вид рада имао на појединце који су имали мало или никаквог искуства са овим начином рада.

---

<sup>1258</sup> Вид.: Бојан Урдаревић, Александар Антић, „Нека отворена питања у погледу рада од куће за време пандемије вируса ковид 19“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020, стр. 27-40.; Слађана Глигорић, „Правни режим рада од куће у домаћем и међународном праву“, *Страни правни живот*, бр. 3/2021, стр. 481-495.; Јована Рајић Ћалић, „Правни режим и специфичности рада од куће“, у: Зборник радова *Право између стварања и тумачења* (Димитрије Њеранић *et al.*, ур.), Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2023, стр. 527-542.

<sup>1259</sup> Јована Мисаиловић, „Утицај пандемија вируса КОВИД-19 на режим рада од куће“, у: *Пандемија КОВИДА-19, Правни изазови и одговори* (Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић ур.), Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 98. О конкретним мерама које су предузете у Републици Србији у погледу рада од куће као и предностима и недостацима постојећег решења за време ванредног стања вид.: Бојан Урдаревић, „Пружање услуга на даљину и од куће за време ванредног стања“ у: *Услуге и права корисника* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2020, стр. 107-117.

<sup>1260</sup> Јована Мисаиловић, „Промене на тржишту рада услед пандемије вируса Covid 19“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020, стр. 225.

<sup>1261</sup> Подела на интелектуалне и раднике који обављају физичке, мануфактурне послове извршена је према врсти рада, односно, да ли је реч о интелектуалном или физичком раду. У литератури се често користи подела на раднике беле крагне (енг. *white collar workers*) и раднике плаве крагне (енг. *blue collar workers*). Осим тога у литератури се користи и израз интелектуални радници (енг. *knowledge workers*). Термин *knowledge workers*, први је користио Питер Друкер (Peter Drucker) у својој књизи *The Landmarks of Tomorrow*. Друкер је дефинисао *knowledge workers* (радници са знањем, интелектуални радници) као раднике високог нивоа образовања који примењују теоријска и аналитичка знања, стечена формалном обуком, у циљу развоја производа и услуга. Најавио је да ће ови радници у XXI веку бити изузетна вредност тржишта рада због високог нивоа продуктивности и креативности. Укључују стручњаке из области информационих технологија, попут програмера, веб дизајнера, системских аналитичара, истраживача. Друкер такође у ову групу убраја и фармацеуте, инжењере, архитекте, правнике, лекаре, научнике. Peter F. Drucker, *The Landmarks of Tomorrow*, Harper & Brothers, New York, 1959, p. 70 и даље.

<sup>1262</sup> Daniel Spurka, Caroline Straub, „Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic“, *Journal of Vocational Behavior*, No. 119/2020, p. 3.

Упркос недостатку информација, у многим земљама широм света, многа предузећа разматрала су могућност да рад на даљину више не буде само изузетак,<sup>1263</sup> што је довело у питање одрживост идеје о „стандардном начину рада“ који подразумева рад у просторијама послодавца.<sup>1264</sup> Међутим, тренд флексибилизације рада који се везује за крај XX века, проузрокован глобализацијом која подразумева вишеструку повезаност држава у свету,<sup>1265</sup> није новина са којом се на тржишту рада суочавамо по први пут услед пандемије и касније. Флексибилизација на тржишту рада може се разумети као „потреба да се оптимизирају бројни производни односи, укључујући и заштиту радника и предузећа од ризика; развој индивидуалних и колективних потенцијала и развој производних односа“.<sup>1266</sup> Различити концепти рада на даљину и рада од куће нису нове појаве, али повећана потреба за радом од куће и оних радника који су рад обављали у просторијама послодавца директна је последица пандемије заразне болести КОВИД-19.<sup>1267</sup> Физичка дистанца коју су владе држава широм света захтевале омогућена је, у великој мери, захваљујући порасту броја радника који раде од куће. Ово промена би могла дугорочно да утиче на различите аспекте живота, укључујући начин на који људи организују свој посао и окружење где се посао обавља.<sup>1268</sup> У том циљу, оправдано би било поставити питање који се све послови могу дугорочно обављати од куће и да ли је будућност тржишта рада, управо, у оним пословима који не захтевају од послодавца да обезбеде простор за рад. Овакво решење увело би и значајне измене у самом концепту радног односа какав познајемо данас, јер рад од куће који више не би чинио изузетак, већ правило, неупитно би изменио и само схватање стандардног радног односа. Ово, пре свега, имајући у виду потенцијално нови вид контроле запослених од стране послодавца, који би рад од

---

<sup>1263</sup> Lavelle Justin, Gartner, CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently, доступно на: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-survey-reveals74-percent-of-orgs-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently>, 20.08.2022; Вид. Више: Abigail Adams-Prassl *et al.*, „Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: new Survey Evidence for the UK“, *Cambridge Working Papers in Economics No 2023*, Cambridge, University of Cambridge; Simon Mongey, Alex Weinberg, Characteristics of workers in low work-from-home and high personal-proximity occupations, White Paper, доступно на: <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/characteristicsof-workers-in-low-work-from-home-and-highpersonal-proximity-occupations/>, 19.8.2022.

<sup>1264</sup> Овакав вид рада од куће, без могућности рада у просторијама послодавца међу запосленима у Сједињеним Америчким Државама неформално се описује у виду фразе: „Не радим од куће, живим на послу“. Hayes Sherrill, *et al.*, „I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19“, доступно на: <https://psyarxiv.com/>, 20.8.2022.

<sup>1265</sup> Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник Правног факултета Универзитета у Новом Саду, op. cit.*, стр. 174.

<sup>1266</sup> María Emilia Casas *et al.*, „A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law“, *Comparative Labour law & Policy Journal*, Vol. 20, 1998-1999, p. 624. Нав. према: Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник Правног факултета Универзитета у Новом Саду, op. cit.*, стр. 174.; Вид. више: María Emilia Casas *et al.*, „Transformation of labour and future of labour law in Europe”, Final Report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1999.

<sup>1267</sup> Први пут у модерној историји интелектуални радници приморани су да раде од куће сваки дан услед присилних санкција и да се суоче са многим новим технолошким изазовима за које потенцијално нису припремљени. Brad McKenna, Wenjie Cai, Taino Bendz, “An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working Home During COVID-19”, *European Journal of Information Systems*, Vol. 29, No. 4/2020, p. 431.

<sup>1268</sup> International Labour Organization, *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Capturing impacts on employment and unpaid work using Rapid Surveys*, ILO Technical Note, 2020, p. 4.

куће проузроковао за оне запослене који су у претходном временском периоду били непосредно контролисани од стране послодавца, обављајући рад у простору послодавца.<sup>1269</sup>

Разлике у могућностима за рад од куће значајно варирају међу земљама Европе. Пре свега, између земаља које су дужи временски период пролазиле кроз процес транзиције (нпр. Румунија, Бугарска, Србија) и које имају мали број радника који могу обављати рад од куће, с једне стране, и земаља на северу Европе (Данска, Норвешка и Холандија) где је половина од укупног броја радника радила, или имала могућност да ради од куће и пре пандемије.<sup>1270</sup> У времену пре пандемије КОВИД-19, рад на даљину најчешће је представљан као флексибилан рад, који се организује са циљем побољшања продуктивности и благостања радника,<sup>1271</sup> да би у времену званичне кризе кроз коју је прошао свет рада, постао главни „алат“ за превазилажење препрека у циљу опстанка процеса пословања.<sup>1272</sup>

---

<sup>1269</sup> Тако, примера ради, издвајамо резултате истраживања спроведеног на Универзитету у Чикагу, који су показали да се 37% свих послова који се обављају на простору Сједињених Америчких Држава, једног од највећих тржишта рада у свету, могу обављати од куће. Са друге стране, овај проценат не прелази 25 на територији Мексика и Турске, док у Енглеској и Шведској прелази 40%. Осим наведеног, истраживање је показало да могућност преласка на рад од куће значајно зависи и од висине зараде. Тако, 46% укупних зарада које се остварују на простору Сједињених Америчких Држава остварују радници који раде од куће, а послови који се могу радити од куће неретко су плаћенији од оних који се морају обављати у просторијама послодавца. Jonathan Dingel, Brent Neiman, *How Many Jobs Can be Done at Home? - White paper*, Becker Friedman Institute/University of Chicago, Chicago, 2020, p. 4.

<sup>1270</sup> Посебно је изазовно било правно уредити прелазак на рад од куће у околностима у којима сам модалитет рада ван просторија послодавца није уређен у радном законодавству. Такав пример можемо пронаћи у Киргистану, где је, према подацима из 2021. године преко 2.000.000 радника радило од куће иако то није било уређено законом. International Labour Organisation, *Application Of Key Labour Law Provisions During The COVID-19 Pandemic In Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, And The Russian Federation*, Geneva, 2021, p. 24.

<sup>1271</sup> Menezes Lillian, Claire Kelliher, "Flexible working and performance: a systematic review of the evidence for the business case", *International Journal of Management Reviews*, No. 4/2011, p. 458.

<sup>1272</sup> Повећан број радника који раде од куће утиче на све оне који никад нису имали жеља за радом од куће и који су се свесно определили за рад који захтева одлазак у просторије послодавца. Промене на тржишту рада као последица мера које су државе предузеле како би се физичка дистанца за време пандемије сачувала, посредно, али значајно, довеле су до потребе да се могућности рада од куће посвети дужна пажња као потенцијалном новом правилу на тржишту рада. Додатно, као негативна последица пандемије вируса, истиче се посебно и неједнак утицај на различите категорије радника, с обзиром на то да су се рањиве категорије радника попут жена и омладине, у великој мери суочиле са отказима уговора о раду и/или неплаћеним радом услед обустављања рада. Велика незапосленост жена и омладине умањила је успехе који су постигнути у погледу родне равноправности и равноправности радника различите старосне доби, претходних година. Нови талас флексибилизације стандардног односа указује да се могућност потпуног одустајања од концепта стандардног радног односа не чини неостваривом. Свакако да радни однос заснован на неодређено време повлачи одређену сигурност у виду извесног трајања радног односа и тиме сигурне накнаде за пружени рад. Међутим, на прагу треће деценије XXI века, флексибилни облици рада, односно флексибилни облици радног односа лакше одговарају на потребе усклађивања породичних и професионалних обавеза. Модернизација технологија и средстава за рад узроковале су настанак нових послова на тржишту рада који се могу обављати искључиво посредством интернета, без потребе за директним упознавањем или контролом од стране послодавца. Овакве промене утицаће неједнако на раднике, у зависности од могућности прилагођавања на рад од куће, старосне доби, услова рада и степену знања о модерним технологијама, без којег се, будућност на тржишту рада чини мање светлом. Било да је реч о жељи за балансом између породичних и професионалних обавеза, или о одређеном виду слободе који рад ван просторија послодавца подразумева, немогуће је не приметити да број радника који раде ван просторија послодавца расте и да се велики број послодавца широм света определио да настави са могућношћу рада од куће и након престанка ванредног стања услед пандемије.

Као највећа предност рада од куће која се најчешће наводила у прилог теорији да рад (к)од куће може или би требало да буде регуларан вид организације рада наводи се више могућности који кућни амбијент пружа запосленима, посебно у погледу могућности да се усредсреде на своје радне задатке. У недостатку директног надгледања од стране послодавца, запослени имају већу приватност приликом одлучивања о томе како, под којим условима и када извршавају додељене задатке. То, такође, повећава флексибилност у погледу перформанси рада. Рад од куће омогућава већу аутономију у послу, што је неретко повезано и са већом продуктивношћу.<sup>1273</sup> Када је реч о врсти послова за које се верује да ће се и након пандемије обављати од куће, они подразумевају првенствено пружање финансијских, професионалних и/или техничких услуга с обзиром да се са сарадницима, клијентима и купцима може комуницирати електронским путем.<sup>1274</sup> Стога не изненађује да се не мали број мултинационалних компанија широм света определио да запосленима омогући рад од куће и након што је крај пандемији био изванредан. Супротно томе, нискоквалификовани радници, који претежно обављају физички рад, услед природе посла, немају прилику да раде од куће.<sup>1275</sup>

Међутим, могућности земаља на различитим ступњевима исцрпљују се у својим капацитетима у намери да одговоре новим, преко потребним захтевима на тржишту рада, што даље води значајно бржем, односно споријем напретку појединих националних економија. У том смислу, не чуди да су скандинавске земље, примера ради, врло брзо прилагодили начин рада новим изазовима у време пандемије, супротно медитеранским земљама.<sup>1276</sup> Ово, имплицира да ће се у будућности привреда многих земаља у значајној мери ослањати на одредбе флексибилног радног законодавства.

На примеру активности Владе Белгије можемо видети на који начин је организација рада ван простора послодавца, а посебно режим рада од куће реформисан у националним законодавствима тако, да су мере предузете као привремени одговор на кризу изазвану пандемијом заразне болести КОВИД-19 израсле у трајни режим рада од куће. У том смислу, у Белгији је донета одлука којим се запосленима који раде од куће одобрава додатна месечна накнада коју плаћа послодавац, а која се неопорезује, а усвојене су посебне одредбе уредбом Владе у погледу података које запослени сме да прикупља. Додатак се односи на запослене са пуним и непуним радним временом који редовно раде од куће (најмање један дан у недељи, односно пет дана у месецу). Белгијска Влада отишла је корак даље усвојивши акт у којем се детаљно уређује које трошкове покрива додатна накнада коју исплаћује послодавац за рад од куће, а који се односе на коришћење пословног простора, одржавање, осигурање, порез на имовину, храну, канцеларијски потрошни материјал, штампарску и компјутерску опрема, комуналије. Иако је предузето као привремена мера, прелазак на рад од куће се и након окончања пандемије вируса задржао уз примену одредби садржаних у колективном уговору и општим прописима радног законодавства.<sup>1277</sup>

---

<sup>1273</sup> Mahammad Shahid, „Work from Home During COVID 19: Employees Perception and Experiences”, *Global Journal for Research Analysis*, No. 5/2020, p. 1.

<sup>1274</sup> Alan Felstead *et. al.*, „The option to work at home: another privilege for the favoured few?”, *New Technology, Work and Employment*, No. 3/2002, p. 201.

<sup>1275</sup> Alan Felstead, Golo Henseke, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work–life balance“, *New Technology, Work and Employment*, No. 3/2017, p. 198.

<sup>1276</sup> Darja Reuschke, Alan Felstead, „Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis“, *Dialogues in Human Geography*, No. 2/2020, p. 210.

<sup>1277</sup> Детаљно о променама на тржишту рада у Белгији услед пандемије КОВИД-19. Вид.: Frank Hendrickx, Simon Taes, Mathias Wouters „Covid-19 and Labour Law In Belgium“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020, pp. 276–285.

Након открића да сви или макар већина радника може да ради од куће, а да се ништа катастрофално не догоди, поставило се питање да ли су канцеларије уопште потребне. У складу са таквом сумњом, широм света доносе се одлуке о томе да ли канцеларије које би физички биле попуњене радницима вреде трошкова које послодавци сnose. У том смислу су, на пример у Великој Британији, послодавци били ти који су чинили рад од куће не само опцијом већ и обавезом,<sup>1278</sup> а у Немачкој није постојала могућност да запослени наставе са радом од куће уколико таква могућност није била предвиђена и пре наступања ванредног стања, а посебно након што је послодавац донео одлуку да су се поново створили услови за враћање на рад у просторије послодавца, уз поштовање свих мера за заштиту здравља и безбедност запослених.<sup>1279</sup>

На примеру Немачке можемо видети околности у којима је рад од куће знатно другачије регулисан као последица пандемије заразне болести КОВИД-19. Наиме, према немачком законодавству, послодавац је тај који одређује где је место рада запосленог, кроз своје право на одређивање перформанси рада по сопственом нахођењу. У конкретном случају, који се нашао пред једним радним судом, запослени се позвао на одредбу Грађанског законика којом се налаже општа дужност послодавца да предузме заштитне мере, захтевајући на тај начин да му се омогући да ради од куће. Међутим, Суд је заузео став према којем запослени нема право да захтева да ради од куће. Упитни члан Грађанског законика уређује само „да ли“ дужност послодавца да предузме заштитне мере постоји, али не и „како“ се те мере реализују. Према овој одредби, послодавац је у обавези да предузме заштитне мере, али том приликом задржава слободу у погледу одређивања начина на који ће применити заштитне мере. Дакле, на послодавцу је да одлучи како ће опремити канцеларијски простор и обезбедити заштитну опрему тако да не постоји ризик по здравље (посебно од инфекција, што је било упитно у поменутом случају).<sup>1280</sup> Додатно, Суд је указао и на то да страх од оболевања на путу до посла, као ни страх од заражавања од колеге у предузећу, нису довољни да би се удовољило захтеву запосленог да ради од куће. Ово је у складу са чињеницом да запослени немају „универзално“ уређену могућност рада од куће.<sup>1281</sup> С обзиром на законске одредбе, можемо закључити да су у Немачкој послодавци оправдано онемогућавали запослене да раде од куће. Међутим, интересантно је да су, и поред оваквог става суда, многе немачке компаније

<sup>1278</sup> David Whincup, „Post-Lockdown Working – Part 5”, *National Law Review*, Vol. X, July 2020, No. 210.

<sup>1279</sup> Случај који је доспео пред радни суд у Аугзбургу изазвао је велику пажњу међу запосленима који су сматрали да им је неопходно омогућити рад од куће за време док постоји опасност од оболења КОВИД-19, независно од тога што је укинута ванредно стање. Међутим, Радни суд први пут је утврдио да не постоји опште право на рад од куће као ни право на рад у канцеларији намењеној само за једну особу. Повод за расправу пред судом била је тужба 63-годишњег запосленог који је своју канцеларију делио са колегом. Тражио је привремено решење, подневши тужбу са циљем да му се дозволи да ради од куће или бар у канцеларији у којој би био сам, док год постоји ризик од инфекције вирусом корона. Као оправдање за свој захтев, предао је лекарску потврду којом се доказује да спада у ризичну групу становништва. ArbG - Augsburg, Endurteil v. 07.05.2020 – 3 Ga 9/20, доступно на: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-BECKRSB-2020-N-11711?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, 27. 12. 2022.

<sup>1280</sup> Радни суд је појаснио да постоје и друге могућности да се запослени заштити поред рада од куће или обезбеђивања индивидуалних канцеларија. То се може постићи, на пример, придржавањем правила о поштовању физичке дистанце, осигуравањем да радници носе маску за лице или редовном дезинфекцијом опреме за рад. Оно што је посебно значајно јесте чињеница да је првостепеном пресудом јасно стављено до знања да је избор за одређивање места рада искључиво на послодавцу, а да у изузетно ретким случајевима, када друге опције нису доступне и уколико послодавац нема другог избора, запослени може захтевати да ради од куће. Овај захтев је крајње уточиште, када запослени више није у могућности да обавља посао који је одредио послодавац ван куће. *Ibid.*

<sup>1281</sup> Adam Sagan, Christian Schuller „Covid-19 and Labour Law In Germany“, *European Labour Law Journal*, No. 3/2020, Vol. 11, pp. 292–297.

ипак знатно прошириле своје прописе о раду на даљину, што су запослени дочекали више него благонаклоно.<sup>1282</sup> Случај који је доспео пред Радни суд у Аугзбургу изазвао је велику пажњу међу запосленима који су сматрали да им је неопходно омогућити рад од куће за време док постоји опасност од заразе, независно од тога што је укинута ванредно стање. Међутим, Радни суд први пут је утврдио да не постоји опште право на рад од куће као ни право на рад у канцеларији намењеној само за једну особу.

У Италији је, интересантно, пандемија заразне болести КОВИД-19 утицала на развој нове врсте „паметног рада“ – тзв. агилни рад,<sup>1283</sup> који се сматра подврстом рада на даљину заједно са радом на даљину посредством ИКТ (енг. *telework*). Актом из 2017. године, италијански законодавац је донео опсежну регулативу о такозваном „агилном раду“, који је заправо инспирисан усвојеним колективним уговорима на нивоу предузећа. Агилан рад је уређен као „начин извршења уговора о раду“ који су договориле две стране и који карактерише: 1) одсуство стриктно уређеног радног времена и места рада; 2) употреба технологије; и 3) обављање радне делатности унутар и ван просторија послодавца.<sup>1284</sup> Ова врста рада на даљину, требало је да омогући запосленима да заједнички са послодавцем договоре услове рада који ће осигурати флексибилност рада са једне, и максимални радни учинак, са друге стране. У теорији се овај облик рада на даљину дефинише као „подређени рад, подмодалитет рада на даљину, који може али не мора нужно бити подржан ИКТ и који запосленом омогућава простор „организационе аутономије“ у управљању временом и местом извршења радног учинка“.<sup>1285</sup> Према правној дефиницији, агилни рад је квалификован или као посебан начин обављања подређеног рада, или као врста рада на даљину.<sup>1286</sup> Ова два алтернативна решења ослањају се на различита тумачења мобилног карактера агилног рада, који се може делимично обављати у просторијама послодавца, а делимично ван њих, без фиксне локације. Међутим, агилни рад требало би разликовати од рада на даљину посредством ИКТ (енг. *telework*) јер се потоњи обавља ван просторија послодавца на редовној основи, што, значи трајно ван просторија послодавца. Супротно томе, агилни рад требало би сматрати подврстом овог модалитета али, под условом да се „редовност“ рада тумачи у смислу временског континуитета његовог извршавања, које не сме бити искључиво повремено. У случају када се агилни рад обавља посредством ИКТ он се оправдано квалификује као алтернативни *telework*. Може се рећи да правна дефиниција агилног рада обухвата широк спектар начина обављања рада, у зависности од степена просторно-временске флексибилности и продуктивних циљева, као и употребе ИКТ. Ово значи да се и „пуко репродуковање уобичајених радних процедура на месту различитом од просторија послодавца, као и обављање рада с високим степеном мобилности, повезаности и продуктивности - односно, на „паметан“ начин – могу идентификовати као агилни рад према правној дефиницији.<sup>1287</sup>

Захваљујући регулисању агилног рада, током пандемије КОВИД-19, запослени су имали на располагању могућност да раде ван просторија послодавца у оквирима законом уређеног

---

<sup>1282</sup> Јована Мисаиловић, „Утицај пандемија вируса КОВИД-19 на режим рада од куће“, *op. cit.*, стр. 98.

<sup>1283</sup> Преведено са енглеског језика, реч „agility“ значи спремност, окретност односно, могућност брзог и делотворног прилагођавања новонасталим пословним околностима.

<sup>1284</sup> Marco Biasi, „Covid-19 and Labour Law in Italy“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020, p. 310.

<sup>1285</sup> Iacopo Senatori, Carla Spinelli, „(Re-)Regulating Remote Work in the Post-pandemic scenario: Lessons from the Italian experience“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 14, No. 1/2021, p. 231.

<sup>1286</sup> *Ibid.*

<sup>1287</sup> *Ibid.*, p. 232.



модалитета. Предност агилног рада огледала се у томе што су посебне категорије радника имале на располагању могућност да захтевају прелазак на агилни рад, без претходне сагласности послодавца.<sup>1288</sup> Овој групи припадају радници са инвалидитетом, ослабљеним имунитетом, раднице у другом стању, родитељи деце млађе од 14 године која су због затварања школа била приморана да остану код куће, као и радници који живе са особама које су сврстане у категорију лица са високим ризиком од оболевања од заразне болести КОВИД-19.<sup>1289</sup>

#### 4.4. Плаћени рад у домаћинству послодавца

Плаћени рад у домаћинству послодавца један је од флексибилних облика радног односа за који вреди схватање да захтева посебну пажњу законодавца услед вулнерабилног статуса радника који обавља рад у домаћинству послодавца. Нажалост, овај облик радног односа неретко се посматра као имагинарни рад, односно као рад који је тешко поставити у исту равн са другим модалитетима флексибилног радног односа.<sup>1290</sup>

Ово мишљење вреди и данас иако је реч о једном од најстаријих и изузетно драгоцених видова радног ангажовања, који се неоправдано перципира као рад ниже вредности. Један од главних узрока лошег статуса радника у домаћинству послодавца јесте чињеница да пословне просторије послодавца које су као место рада кључан фактор за сврставање овог вида радног односа у облике флексибилног радног односа заправо дом послодавца, што значајно утиче на околности у погледу правног положаја ових радника јер они, иако раде у „просторијама“ послодавца, заправо нису *stricto sensu* интерни радници.

##### 4.4.1. Радници у домаћинству послодавца као посебно осетљива категорија запослених

Посматрано са историјског аспекта, плаћени рад у кући послодавца свакако није новина савременог друштва. Његова појава досеже од времена када је однос „слуга – господар“ био есенцијални вид радног ангажовања.<sup>1291</sup> Свакако нема места поређењу у погледу уређивања радног односа који се обавља у дому послодавца и друштвеног односа између господара и слуге

<sup>1288</sup> *Ibid.*, p. 212.

<sup>1289</sup> *Ibid.*, p. 226.

<sup>1290</sup> Историчар права Кристофер Томлинс исправно је констатовао да су америчку радничку класу у касном деветнаестом веку чинили запослени који су слуге, а не обрнуто. Тиме је заправо један широк спектар радних односа апсорбован у једну правну категорију, „господар и слуга“, категорију резервисану у ранијим периодима у контексту пружања услуга у домаћинству. Cristofer Tomlins, *Freedom Bound: Law, Labor, and Civic Identity in Colonizing English America*, Cambridge University Press, New York, pp. 355-356. Нав. према: Michael Fischl, „Serving in the Master’s House: Legal Protection for In-Home Care Workers in the United States“, Faculty Articles and Papers, доступно на: [https://opencommons.uconn.edu/law\\_papers/491](https://opencommons.uconn.edu/law_papers/491), 18.6.2023., p. 25.

<sup>1291</sup> Такође, у литератури се наводи да у складу са својим коренима, однос господар-слуга који се појавио као подразумевани статус за све облике рада „имао је неопходну ауторитарну компоненту која [га] разликује од других врста рада. Послодавац је имао право не само на примање уговорене услуге у целини пре плаћања, већ и на послушност запосленог у процесу њиховог пружања“. *Ibid.*

за време робовласништва, када је једно лице потчињено „радило“ за другог. Данас, у савременом друштву, плаћени рад у домаћинству послодавца од виталног је значаја за функционисање привреде иако у ограниченом, али значајном домену. Још крајем XX и почетком XXI века потражња за радом у домаћинству послодавца била је у порасту. Томе је посебно допринео пораст броја становништва коме је потребна нега, старење друштва, неадекватност мера за усклађивање породичног и професионалног живота и томе слично. Као резултат, радници који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца чинили су, и и даље чине велики удео светске радне снаге, посебно у земљама у развоју.<sup>1292</sup> Међутим, овај облик радног односа је и поред тога потцењен и неретко недовољно регулисан. Тако, нису ретки извештаји који сведоче о малтретирању и злостављању радника у домаћинству, на првом месту радника миграната и оних радника који осим што раде, и живе у домаћинству послодавца. Такође, додатно забрињава податак да у многим земљама, овај рад у великој мери обављају и деца<sup>1293</sup>, која су више него други радници<sup>1294</sup>, осетљиви на физичке, сексуалне, психичке или друге облике злостављања, узнемиравања и насиља.<sup>1295</sup> Наиме, радно место радника у домаћинству послодавца је специфично с обзиром на то да је изопштено од јавности,<sup>1296</sup> те се може закључити да су стога радници подложнији малициозним поступањима послодаваца. Овакво стање је делимично последица и чињенице да плаћени рад у кући послодавца остаје практично невидљив као облик запослења у многим земљама. Потребу за благим приступом регулисању овог рада ствара и посебна околност рада, која се огледа у томе да, пре свега, када је реч о радницима, њих у већини чине жене.<sup>1297</sup> Такође, бојазан се осликава и у чињеници да ови радници немају сараднике и колеге, већ су у свом раду

---

<sup>1292</sup> International Labour Conference, 99th Session, 2010, Report IV(1), Decent work for domestic workers, p. 1.

<sup>1293</sup> Још 1999. године у Извештају Генералног директора Међународне организације рада поменут је дечији рад у оквиру пружања кућних услуга. Стога Програм о постепеном укидању дечијег рада иде даље и усвојен је са циљем да промовише обезбеђивање адекватних образовних алтернатива за децу и приступ достојанственом раду, довољно прихода и сигурности за њихове родитеље. У оквиру напомене да се програм посебно фокусира на најгоре облике дечијег рада, посебна пажња усмерена је на приоритетне циљне групе, укључујући рад деце у неподношљивим условима и скривеним радним ангажманима као што су пружање сексуалних услуга и рад у кући. Report of the Director-General: Decent Work, 87th Session, International Labour Organisation, Geneva, June 1999.

<sup>1294</sup> Према подацима из 2020. године приближно 7.1 милиона деце радно је ангажовано у оквиру рада у домаћинству послодавца који се перцепира као дечији рад. Вид.: International Labour Office and United Nations Children's Fund, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, ILO and UNICEF, New York, 2021, p. 40, графикон број 19.

<sup>1295</sup> У Индији је, на пример, у септембру 2012. године усвојен Закон о заштити жена против сексуалног узнемиравања на радном месту, који се примењује и на раднице у домаћинству. *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, International Labour Office, Geneva, 2013, p. 45.

<sup>1296</sup> *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, International Labour Office, Geneva, 2021, p. 18.

<sup>1297</sup> Преовлађујући број жена који чини радну снагу у домаћинству послодавца, најчешће се објашњава као последица индустријализације. Наиме, како је појава нових извора запошљавања у фабрикама значајно пре била прилика за мушкарце, у односу на жене, мушкарци су постепено престајали да буду у служби домаћинства и трагали за приликама за рада изван послова у оквиру домаћинства. У недостатку радника у домаћинствима, све чешће су биле ангажоване младе сеоске жене и девојчице. Временом, услед промена у производњу, радници у домаћинству на селу били су све чешће непотребни у односу на потражњу која је опадала услед егзистенцијалних тегоба живота на селу изазваним демографским растом, комерцијализацијом пољопривреде, концентрацијом земљишне својине, нестанком заједничких добара и повећањем производне ефикасности. Штавише, пораст потражње за индустријским радницима није био довољан да намири вишак сеоске радне снаге изазван настанком капиталистичке пољопривреде, услед чега се све више жена са села, најчешће мигранткиња, враћало на рад у домаћинство послодавца. Jose C. Moya, „Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches“, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, No. 4/2007, p. 563.

изоловани.<sup>1298</sup> Услед тога, осетљивост положаја радника у домаћинству видна је и у недостатку њихове слабе позиције у поступку преговарања на колективном нивоу што се одражава и на могућност остваривања колективних права<sup>1299</sup> због чега не постоји осећај колективног деловања и заједништва како би се њихов положај колективно унапредио. Ово тим пре што редовно не постоји удружење „домаћина/домаћица“ са којима би синдикат запослених који обављају кућне послове преговарао. Њихов рад није усмерен на производњу додатне вредности, већ на бригу о милионима домаћинстава због чега је овај рад потцењен и у лукративном смислу и често неформалан и правно неуређен, па не изненађује да тенденције иду у правцу да се не перципира као другачији од радноправног односа *stricto sensu*, и поред вишевековног постојања.<sup>1300</sup>

Њиховој осетљивој позицији доприноси чињеница да се радници у домаћинству послодавца налазе у односу „изражене личне подређености“. Ово вреди, с обзиром да чланови домаћинства могу издати упутства раднику у сваком тренутку. Супротно, у околностима рада у просторијама послодавца као што су фабрике или канцеларије, радник мора да поштује правила која му је послодавац, односно надређени унапред утврдио, а ређе ће добити изненадне инструкције. У теорији постоји мишљење да би се ово могло описати као облик виртуелне субординације, који постоји у позадини, али се скоро никада не примењује.<sup>1301</sup>

#### 4.4.2. Међународни стандарди од значаја за уређивање положаја радника који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца

##### 4.4.2.1. Конвенција Међународне организације рада број 189

Међународни стандарди којима се уређују права и обавезе запослених у домаћинству послодавца од круцијалног су значаја за омогућавање уживање права на достојанствен рад и достојанствен живот ових радника у националним законодавствима.

Нажалост, поред стандарда који је усвојила Међународна организација рада у виду Конвенције број 189 и пратеће Препоруке, у регионалним оквирима нема посебног документа који би био посвећен искључиво раду у домаћинству послодавца. У складу са тиме, на ове раднике примењују се права и обавезе која вреде за запослене, при чему је увек потребно водити рачуна о посебностима које карактеришу рад у домаћинству послодавца као флексибилан облик радног односа.

Пре ступања на снагу Конвенције број 189, радници у домаћинству послодавца широм света били су или искључени из примене националних закона о раду или су радили под недовољно

<sup>1298</sup> International Labour Office, *Remuneration in Domestic Work*, Asian Knowledge-Sharing Forum: Realizing Decent Work for Domestic Workers Bangkok, Thailand, 24-26 April 2013, p. 2.

<sup>1299</sup> Љубинка Ковачевић *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 460.

<sup>1300</sup> International Labour Conference, 99th Session, 2010, Report IV(1) Decent work for domestic workers, *op. cit.*, p. 1.

<sup>1301</sup> Birte Klemm, Wolfgang Däubler *et al.*, *Protection for Domestic Workers – Challenges and Prospects*, Briefing Paper Special Issue, Friedrich Ebert Stiftung, Shanghai, 2011, p. 6.

регулисаним условима. Ово на првом месту обухвата рад „на црно“, односно ангажовање лица за рад у домаћинству, без претходно закљученог уговора о раду и предвиђених услова рада. У складу са тиме, када је правна заштита слаба, а рад невидљив, радници у домаћинству послодавца су лако постали рањива група радника склона малтретирању и злоупотребама од стране послодавца. Рад у кући послодавца и тада, био је глобални феномен, једнако и за богате и сиромашне земље широм света. Ово не изненађује, с обзиром на то да се рад у домаћинству послодавца одвија у кућама појединца. Са друге стране, он се повезује са честим миграцијама друштва што као последица, доводи до повећаног броја радника миграната, те се оправдано сматрало да је рад у домаћинству послодавца изузетно важан део свакодневног живота.<sup>1302</sup>

Међу узроцима пораста тражње за плаћеним услугама у домаћинству били су фактори попут старење друштва, чињенице да је све већи број жена тежио каријери, те су одустајале од рада код куће као примарног занимања,<sup>1303</sup> еманципације која је указивала на потребу да се раду у домаћинству приступи као радном односу који се одвија на другачијем месту рада и који више неће бити синоним за бесплатан рад који обављају жене. Упркос свом доприносу националним привредама и друштвима, рад у домаћинству послодавца изостајао је из домена правне регулативе, као један од најнесигурнијих, слабо плаћених и незаштићених облика запошљавања. Радници су често били непријављени, чиме су невољно поспешивали раст неформалне економије, а све из разлога што њихов рад дуго времена није разматран као „прави“ или „продуктиван“ рад. Потоњем је доприносило и владајуће мишљење да је реч о раду за који се вештине и компетенције не стичу, већ су се сматрале урођеним и „женским“.<sup>1304</sup>

Зато, значај усвајања посебне конвенције Међународне организације рада о радницима у домаћинству огледа се у омогућавању међународне заштите једне од најугроженијих категорија радника, који су већ били на маргини и са најмањим шансама да се убудуће суочавају са економским променама на тржишту рада које су свакодневно ишле напред и потенцијално претиле да рад у домаћинству послодавца у потпуности оставе у сенци мало значајног, непрофитног рада који се одвија ван правне заштите и заштите достојанства. Стога, израда садржаја Конвенције број 189, је више него раније, захтевала иновацију.

Препознавши посебне изазове са којима се суочавају радници који раде у домаћинству послодавца, Међународна организација рада је усвојила на 100. годишњој конференцији 2011. године Конвенцију број 189 о радницима у домаћинству послодавца<sup>1305</sup>, која је правно обавезујућа

---

<sup>1302</sup> International Labour Conference, Provisional Record 12, 99<sup>th</sup> Session, Decent work for domestic workers Report IV(1), Committee on Domestic Workers Geneva, 2010, para. 10.

<sup>1303</sup> И поред тога, истраживања бележе да жене чешће него мушкарци бирају флексибилне облике радног ангажовања како би лакше ускладиле приватне и пословне обавезе. При чему, млађе жене су ређе спремне да жртвују прилике на тржишту рада зарад потребе да буду више присутне у кући, што може додатно доприносити закључку да неплаћени рад у кући у савременом добу све мање јесте искључиво обавеза жене. Hilary Silver, Frances Goldscheider, „Flexible Work and Housework: Work and Family Constraints on Women's Domestic Labor“, *Social Forces*, No. 4/ 1994, Vol. 72, p. 1104.

<sup>1304</sup> International Labour Conference, Provisional Record 12, 99<sup>th</sup> Session, Decent work for domestic workers Report IV(1), Committee on Domestic Workers Geneva, 2010, para. 10, *op. cit.*

<sup>1305</sup> C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) - Конвенција број 189, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189), 21.5.2023.

за државе које је ратификују, као и пратећу Препорука број 201,<sup>1306</sup> која садржи смернице на које се може позвати у процесу тумачења Конвенције број 189.

У покушају да своју политику прилагоди глобалним променама и разноликости регионалних потреба, усвајањем поменуте Конвенције, Међународна организација рада је пружила националним законодавствима пут којим би требало да се иде у уређивању рада у домаћинству послодавца.

Примарни значај Конвенције огледа се у усвајању дефиниције рада у домаћинству. Према слову Конвенције рад у домаћинству послодавца дефинише се као „рад који се обавља у домаћинству или за домаћинство“. Приликом имплементације наведене дефиниције, врло мало земаља проширује домен изван приватних домаћинстава. Међутим, вреди издвојити изузетке који су рад у домаћинству дефинисали и пре него што је Међународна организација рада усвојила Конвенцију. Примера ради, један од њих је законодавство Костарике из 1999. године, који у оквир дефиниције радника у домаћинству укључио и раднике у манастирима. Слично, у Сједињеним Америчким Државама, тачније у држави Мериленд дефиниција „кућне услуге“ проширивала се на рад који се „примарно обавља у кући“,<sup>1307</sup> омогућивши шири обим примене дефиниције.

Када је реч о дефинисању радника у домаћинству, Конвенција број 189 даје дефиницију према којој се „свако лице које обавља послове у домаћинству у оквиру радног односа сматра радником у домаћинству“.<sup>1308</sup> Ово води схватању да се из примене Конвенције искључују чланови породице, као и она лица која нису у радном односу, укључујући раднике преко агенција када се сматрају samozапосленима, и оне који рад у домаћинству обављају повремено. Међутим, упркос упућивању на то да се искључују они радници који обављају послове у домаћинству послодавца само повремено или спорадично<sup>1309</sup>, постоје мишљења да сврха ове одредбе, заправо, није била да се искључе сви радници који повремено у оквиру занимања раде у домаћинству послодавца. Из тог разлога се изричито напомиње да се Конвенције примењује на рад у кући послодавца који се одвија у оквиру радног односа.<sup>1310</sup> Ово потврђује и изјава известиоца трипартитне радне групе која је имала задатак да разради дефиницију: „није била намера да се предложеним текстом искључе надничари, радници са непуним радним временом или они који су радили нередовно у домаћинству послодавца ако су ти радници обављали послове као своје занимање“.<sup>1311</sup> Комитет експерата за примену конвенција и препорука је од тада упутио неколико директних захтева

---

<sup>1306</sup> R201 - Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R201:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO), 21.5.2023.

<sup>1307</sup> International Labour Conference, Provisional Record 12, 99<sup>th</sup> Session, Decent work for domestic workers Report IV(1), Committee on Domestic Workers Geneva, 2010, p. 28.

<sup>1308</sup> Конвенција број 189, члан 1.

<sup>1309</sup> Тако, на пример, у литератури се бележи да је у Сједињеним Америчким Државама рад у оквиру домаћинства послодавца, пре усвајања Конвенције Међународне организације рада, могао да се подели у три категорије: запослене у домаћинству са пуним радним временом; запослене код једног послодавца; „запослене на дан“, који раде целу недељу, али за неколико послодаваца, или раде само део недеље за једног или више послодаваца. Rae L. Needleman, „Domestic Workers in Private Homes“, *Social Security Bulletin* 2, No. 3/1939, p. 19.

<sup>1310</sup> International Labour Office, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), Geneva, 2021, p. 5.

<sup>1311</sup> International Labour Conference, Provisional Record 12, 99<sup>th</sup> Session, Decent work for domestic workers Report IV(1), Committee on Domestic Workers Geneva, 2010, para. 164.

државама, истичући потребу да се у примену Конвенције број 189 укључе радници који у оквиру свог занимања (професионално)<sup>1312</sup> повремено раде у домаћинству послодавца.

У погледу услова рада, Конвенција број 189 је успоставила обим права за раднике у домаћинству чије изостављање треба посматрати главним кривцем честих злоупотреба радника у домаћинству. Наиме, у оквиру Конвенције број 189 посебно је истакнуто да радници у домаћинству морају унапред на одговарајући и разумљив начин бити обавештени о условима рада,<sup>1313</sup> који морају бити у складу са законом, колективним уговорима и предвиђени сваким индивидуалним уговором о раду. Како природа посла радника у кући дозвољава да радници поред тога што обављају посао за послодавца у његовом домаћинству, и живе у кући послодавца, Конвенцијом број 189 се предвиђа да су радници слободни да постигну договор са својим послодавцима о томе да ли ће живети у кући послодавца, при чему нису у обавези да остану у домаћинству или са члановима домаћинства током дневног, недељног или годишњег одмора.<sup>1314</sup> Како до експлоатације радника у домаћинству најчешће долази услед прековременог рада посебно оних који живе у домаћинству послодавца<sup>1315</sup>, Конвенција број 189 се бави и питањем радног и слободног времена, у циљу обезбеђивања једнаког третмана свих радника. Тако, државе имају обавезу да предузму мере за обезбеђивање једнаког третмана радника у домаћинству и других радника у погледу уобичајеног радног времена, накнаде за прековремени рад, периода дневног и недељног одмора и плаћеног годишњег одмора, у складу са националним законима, прописима или колективним уговорима, узимајући у обзир посебне карактеристике рада у домаћинству послодавца.<sup>1316</sup>

Конвенција број 189, такође, штити основне принципе и права на раду Међународне организације рада.<sup>1317</sup> Ово је од неприкосновеног значаја, имајући у виду да је рад у домаћинству често довођен у везу са радом који може бити претворен у облик ропства; трајних образаца дискриминације на основу пола<sup>1318</sup>, етничке припадности, социјалног порекла и других основа; чињенице да се рад у

---

<sup>1312</sup>Direct Request Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, adopted 2021, published 110<sup>th</sup> ILC session, 2022,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4123678,102861:NO,22.5.2023](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4123678,102861:NO,22.5.2023).

<sup>1313</sup> Конвенција број 189, члан 7.

<sup>1314</sup> Конвенција број 189, члан 9.

<sup>1315</sup> Према истраживањима, радници који раде у домаћинству послодавца имају и до 80% мање слободног времена (у смислу ограниченог радног времена) у односу на друге раднике на глобалном нивоу. Вид. Martin Oelz, Labour law coverage for domestic workers: What, Why and How?, *ILO Conditions of Work and Employment Branch*, графикон број 5, доступно на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210542.pdf), 23.5.2023.

<sup>1316</sup> Конвенција број 189, члан 10. Периоди током којих радници нису слободни да располажу својим временом како желе и остају на располагању у домаћинству послодавца како би одговорили на могуће позиве, сматраће се радним сатима у обиму који је утврђен националним законима, прописима или колективним уговорима, или на други начин у складу са националном праксом.

<sup>1317</sup> Конвенција број 189, члан 3.

<sup>1318</sup> Посебно су деликатни случајеви укрштене дискриминације када је реч о женама мигранткињама тамне пути које су кроз историју биле најчешће жртве злостављања. Seerana Prakasam, „Domestic Workers In Time And Space“, *Political Economy Journal of India*, Vol.20, No. 3-4/2011, p. 39. Више о појму укрштене дискриминације у теорији вид.: Vasilije Marković, „Intersectional Discrimination Of Women And Girls With Disabilities And The Institution Of Ombudsman: A Traffic Warden At Crenshaw’s Intersection“, in: *Intersectional discrimination of women and girls with disabilities and means of their empowerment* (Ljubinka Kovačević, Dragica Vujadinović, Marco Evola eds.), Faculty of Law, University of Belgrade, Belgrade, 2022, pp. 173-177.

домаћинству често обавља неформално, ван уговора као основа заснивања радног односа. Законске мере које обезбеђују поштовање и потпуно остваривање основних принципа и права су од суштинског значаја за оснаживање радника у домаћинству и обезбеђивање услова за достојанствен рад.<sup>1319</sup> У том циљу, у Преамбули Конвенције број 189 је истакнут захтев да се одреди минимална старосна доб за раднике у домаћинству,<sup>1320</sup> да им се обезбеди делотворна заштита од свих облика злостављања, узнемиравања и насиља,<sup>1321</sup> право на безбедно и здраво радно окружење<sup>1322</sup> и социјалну заштиту, посебно у погледу материнства.<sup>1323</sup> Како је рад у домаћинству послодавца, неретко потцењен<sup>1324</sup> државама настоје да предузму мере којима се осигурава да радници у домаћинству, уживају поштене услове запослења, као и пристојне услове рада, право на минималну зараду и право да буду плаћени у натури.

У Преамбули Конвенције број 189 се додатно, истиче да су радници који раде у домаћинству послодавца често лица која имају статус миграната, те је од есенцијалног значаја да се поједине одредбе односе на њихов миграциони статус. Један такав пример јесте члан 8, који предвиђа да радницима мигрантима који су ангажовани у другој земљи треба доставити писмену понуду за запошљавање односно уговор који садржи услове понуде, а који је примењив у земљи одредишта. Конвенција број 189 такође намеће обавезу државама да регулишу приватне агенције за запошљавање<sup>1325</sup> које често делују као посредници између радника и послодавца.

У погледу приступа правди, Конвенцијом број 189 се прописује да се радницима у домаћинству гарантује ефективан систем заштите пред судовима<sup>1326</sup> као и ефикасни механизми жалбеног поступка.<sup>1327</sup> Како се радници у домаћинству, често слабо упознати са својим правима и услед лошег економског положаја и бојазни од губитка посла и зараде којом се издржавају могу плашити самог одласка властима (ово посебно вреди када је реч о радницима мигрантима)<sup>1328</sup>, Конвенција број 189 подстиче систем инспекције рада који ће бити посебно адаптиран у складу са карактеристикама рада у домаћинству послодавца.<sup>1329</sup>

Препорука број 201 укључује одредбе које се дотичу аспеката Конвенције број 189, постављајући посебне критеријуме за остваривање права која она усваја. То укључује, примера ради, регулисање

---

<sup>1319</sup> International Labour Office, *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*, *Conditions of Work and Employment Programme*, Industrial and Employment Relations Department, Geneva, 2012, p. 25.

<sup>1320</sup> Конвенција број 189, члан 4.

<sup>1321</sup> Конвенција број 189, члан 5.

<sup>1322</sup> Конвенција број 189, члан, 13.

<sup>1323</sup> Конвенција број 189, члан 14.

<sup>1324</sup> Преамбула, став 4.

<sup>1325</sup> Конвенција број 189, члан 15.

<sup>1326</sup> Конвенција број 189, члан 16.

<sup>1327</sup> Конвенција број 189, члан 17, став 1.

<sup>1328</sup> У циљу заштите већег броја радника који раде у домаћинству послодавца посебно мигрантима којима је потребно обезбедити писмене уговоре који се могу применити у земљи запослења, јасне услове под којима ће имати право на поштовање свих права из радног односа као и заштиту од злоупотреба од стране приватних агенција за запошљавање. Посебно је забрињавајуће да се радницима мигрантима не исплаћују зараде, задржавају пасоши од стране послодавца и ограничава слобода кретања што се неретко претвара у злостављање на раду. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, (Part IA), International Labour Conference, 99<sup>th</sup> Session, Geneva, 2010, p. 265.

<sup>1329</sup> Конвенција број 189, члан 17, став 2.

института радног времена, зараде, смештаја и исхране, као и отказ уговора о раду радника који живе у домаћинству послодавца.<sup>1330</sup>

#### 4.4.2.2. Активности тела Уједињених нација од значаја за унапређивање правног положаја радника у домаћинству послодавца

Иако ниједан од међународних инструмената о људским правима усвојен од стране Уједињених нација није посвећен искључиво раду у кући послодавца, солидан број њих садржи опште одредбе у вези са правима радника који су од посредног значаја и за раднике у домаћинству послодавца. У складу са тиме, примарни допринос за унапређивање положаја и подизање свести о статусу радника у домаћинству послодавца дала су тела Уједињених нација задужена за праћење стања људских права. Кроз ову делатност може се видети намера да се стандарди у погледу права радника у домаћинству послодавца додатно прошире. Ваља истаћи и то да се раније анализирана Конвенција Међународне организације рада број 189 посебно ослања на више међународних инструмената о људским правима, позиционирајући рад у кући послодавца као тематско питање које сеже изван домена искључиво радних права.

Уговорна тела Уједињених нација која су одговорна за надгледање усклађености националних закона држава чланица са основним међународним уговорима о људским правима, редовно се баве питањима која се односе на раднике у домаћинству.<sup>1331</sup> Први од њих, Комитет за економска, социјална и културна права, тело Уједињених нација задужено за праћење спровођења Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима и факултативног протокола, упутио је неколико општих коментара који су релевантни за рад у домаћинству послодавца,<sup>1332</sup> а

---

<sup>1330</sup> Препорука додатно уређује услове рада и права радника у домаћинству, конкретизујући их у листи примера. Вид. детаљно садржину Препоруке : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R201:NO,27.5.2023](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO,27.5.2023).

<sup>1331</sup> Пракса десет уговорних тела за људска права Уједињених нација, састављена од комитета независних стручњака који прате спровођење кључних међународних уговора о људским правима, доступна је на: [www.ohchr.org/en/treaty-bodies](http://www.ohchr.org/en/treaty-bodies), 30.5.2023.

<sup>1332</sup> Вид.: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 22 on the Right to Sexual and Reproductive Health (Article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/22, 2016; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/23, 2016; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 20: Non-Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (Art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/20, 2009; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, 2008; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 2006; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2005/4, 2005; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, para. 1, of the Covenant), U.N. Doc. E/1991/23, 1990.



који се односе на: праведне и повољне услове на раду,<sup>1333</sup> право на социјално обезбеђење<sup>1334</sup> и једнако право мушкараца и жена на уживање свих економских, социјалних и културних права.<sup>1335</sup> Посебно је важно напоменути да је Комитет за економска, социјална и културна права у неким случајевима био чак директнији у својим препорукама, посебно у погледу социјалне заштите и надлежности инспектора рада да посећују домове у којима су ангажовани радници у домаћинству. На пример, 2018. године Комитет за економска, социјална и културна права је препоручио Јужној Африци да радници у домаћинству буду укључени у подручје примене закона којим се предвиђа накнада за повреду на раду и професионалну болест, као и да инспектори рада врше инспекције рада у домаћинству, без претходне најаве или налога.<sup>1336</sup>

Друго, Комитет за елиминацију расне дискриминације, који прати имплементацију Међународне конвенције о елиминацији свих облика расне дискриминације, експлицитно је поменуо раднике у домаћинству у три своје опште препоруке које се односе на расистички говор мржње,<sup>1337</sup> дискриминацију недржављана,<sup>1338</sup> и родну димензију расне дискриминације<sup>1339</sup>.

Треће, Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена важна је за раднике у домаћинству послодавца, с обзиром на доминантан број жена међу њима. Тако, Комитет за елиминацију дискриминације жена, кроз опширно разматрање института рада у кући послодавца и призму поштовања људских права жена директно упућује на раднице у домаћинствима у својим општим препорукама о радницама мигранткињама<sup>1340</sup>, приступу жена правди,<sup>1341</sup> родно

---

<sup>1333</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/23, 2016, paras. 5, 54, 73.

<sup>1334</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, 2008, para. 31.

<sup>1335</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2005/4, 2005, paras. 35-36.

<sup>1336</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations on the Initial Report of South Africa, U.N. Doc. E/C.12/ZAF/CO/1, 2018, paras. 34-36.

<sup>1337</sup> Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 35: Combating Racist Hate Speech, U.N. Doc. CERD/C/GC/35, 2013, para. 6.

<sup>1338</sup> Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD General Recommendation XXX on Discrimination Against Non-Citizens, UN Doc. CERD/C/64/Misc.11/rev.3, 2004, para. 34.

<sup>1339</sup> Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 35: Combating Racist Hate Speech, U.N. Doc. CERD/C/GC/35, 2013, para. 2; У августу 2022, Комитет за елиминацију расне дискриминације је препоручио Зимбабвеу да предузме мере за решавање укрштене дискриминације на основу расе, класе и пола у свим областима запошљавања, укључујући и подизање свести међу радницима у домаћинствима о радним правима и механизмима да остваре права кроз колективно организовање, што се може посматрати значајним помаком ка колективним правима радника у домаћинству у афричким државама. Види детаљно: Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Concluding Observations on the Combined Fifth to Eleventh Reports of the Zimbabwe, U.N. Doc. CERD/C/ZWE/CO/5-11, 2022.

<sup>1340</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, U.N. Doc. CEDAW/C/2009/WP.1/R, 2008, .

<sup>1341</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 32 on the Gender-Related Dimensions of Refugee Status, Asylum, Nationality and Statelessness of Women, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/32, 2014, para. 54.

заснованом насиљу над женама,<sup>1342</sup> праву девојчица и жена на образовање,<sup>1343</sup> родним димензијама смањења ризика од катастрофа у контексту климатских промена,<sup>1344</sup> и трговини женама и девојкама у контексту глобалне миграције.<sup>1345</sup> Слично томе, у својим новијим закључним запажањима Комитет је изразио забринутост у погледу држава у којима је уређење рада у домаћинству послодавца неадекватно или чак у потпуности изостављено. Пре свега, реч је о државама у којима су степен друштвеног и привредног развоја, као и култура владавине права (првенствено афричке државе) слабо развијени. У том смислу, на пример, Комитет је указао да је непостојање закона који посебно штите раднике у домаћинству велики пропуст и препоручио ратификацију Конвенције број 189.<sup>1346</sup> Такође, овај комитет се бавио распрострањеношћу сексуалног узнемиравања у оквирима рада у домаћинству послодавца, као и рада у неформалној економији, изабљивачким условима рада, укључујући одсуство једнаке зараде за рад исте вредности, право на плаћено одсуство, заштиту материнства и очинства, ограничено радно време и социјалног обезбеђења и заштите.<sup>1347</sup>

Четврто, Комитет за заштиту права свих радника миграната и чланова њихових породица, одговоран за праћење усклађености националних законодавстава са Међународном конвенцијом о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица, експлицитно помиње рад у кући послодавца у Општем коментару број 1, који је у потпуности посвећен правима радника миграната у домаћинству послодавца<sup>1348</sup> и у Општем коментару број 2.<sup>1349</sup> Додатно, рад у домаћинству послодавца Комитет редовно наводи у својим завршним запажањима препознајући начине на које непосредна и посредна дискриминација, директна и индиректна, омогућавају експлоатацију ових радника.<sup>1350</sup>

---

<sup>1342</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 19: Violence Against Women, U.N. Doc. A/47/38, 1992, para. 1.

<sup>1343</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 36: The Right of Girls and Women to Education, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36, 2017, para. 33.

<sup>1344</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General recommendation No. 37: The gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/37, 2018, paras. 62, 64.

<sup>1345</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 38: Trafficking in Women and Girls in the Context of Global Migration, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/38, 2020, paras. 28, 112, 121.

<sup>1346</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, U.N. Doc. CEDAW/C/GHA/6-7, 2014, paras. 34-35.

<sup>1347</sup> Да су афричке земље најугроженије у погледу слабе правне заштите жена запослених у домаћинству сведочи и извештај Комитета за елиминацију дискриминације жена (*CEDAW*) из 2020. године. У њему, изражена забринутост због кршења права жена и девојака које раде у неформалном сектору и у домаћинствима. Посебно је наглашена забринутост у вези са сексуалним узнемиравањем на радном месту и кршењима принципа једнаке накнаде за рад једнаке вредности; гаранције минималне зараде; плаћеног одмора; породилског и одсуства ради неге детета као и поштовања максималног трајања радног времена за раднике у домаћинствима због неспровођења релевантног националног законодавства. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Concluding observations on the eighth periodic report of Kenya, U.N. Doc. CEDAW/C/KEN/8, 2020, paras. 36-37.

<sup>1348</sup> Вид.: Committee on the Protection of the Rts. of All Migrant Workers, General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers, U.N. Doc. CMW/C/GC/1, 2011.

<sup>1349</sup> Committee on the Protection of the Rts. of All Migrant Workers, General comment No. 2 on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of Their Families, U.N. Doc. CMW/C/GC/2, 2013, paras. 12, 60, 2013.

<sup>1350</sup> На пример, 2017. године, препоручио је да Нигерија у Предлогу закона о раду забрани непосредну и посредну дискриминацију по свим основама у поступку запошљавања, а која ће се примењивати на све раднике, укључујући

Пето, Конвенција о правима детета, усвојена 1990. године, од кључног је значаја за децу која раде у домаћинству<sup>1351</sup>, јер захтева од држава да одреде минималну старосну доб за раднике у домаћинству, у складу са Конвенцијама Међународне организације рада број 138 и 182, а која не може бити нижа од старосне границе утврђене националним законима и прописима. Међутим, осим института „опасног посла“, ова два инструменти Међународне организације рада се не баве јасно опасностима које рад у домаћинству може имати по децу, и дају одређени степен флексибилности државама приликом постављања старосних граница за посао који се сматра „лаким радом“.<sup>1352</sup> У том погледу, Комитет за права детета поздравио је усвојене законе којим се забрањује запошљавање деце на одређеним опасним занимањима, али је изразио забринутост због великог броја деце која раде у опасним условима и условима сличним ропству у оквиру рада у домаћинству, као и у погледу случајева злостављања и мучења, од којих су неки довели до смрти девојака које су радиле у домаћинству.<sup>1353</sup> Такође, Комитет је изразио забринутост због недовољности механизма који би заштитили децу жртве принудног рада у кући послодавца, као и ниску минималну старосну доб од 14 година, присутну у многим легислативним решењима за обављање опасног рада.<sup>1354</sup>

#### *4.4.3. Прва пресуда Европског суда правде – успостављање нових стандарда од значаја за положај радника у домаћинству послодавца*

Европски суд правде је донео прву пресуду о радницима у домаћинству 24. фебруара 2022. године. У предмету *TGSS (Chômage des employés de maison)*, Европски суд правде је сматрао да искључење радника у домаћинству из приступа престацијама социјалног осигурања представља посредну дискриминацију на основу пола, јер погађа готово искључиво жене.<sup>1355</sup> Иако је питање неравноправности у погледу уживања радних права на раду у домаћинству, посебно жена, био истицан у међународној научној заједници, пре свега у духу правних прописа у праву Европске уније, до пресуде 2022. године ово питање никада није стигло до Европског суда правде.

---

и раднике у домаћинству и раднике у неформалном сектору. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers, Concluding Observations on Nigeria in the Absence of a Report, U.N. Doc. CMW/C/NGA/CO/1, 2017, para. 21(b); У извештају за Руанду, Комитет је позвао све државе да заштите права радника миграната у неформалном сектору, посебно оне који су запослени у домаћинству послодавца, тако што ће, између осталог, обезбедити да се њихови услови рада систематски прате кроз делатност и извештаје инспекције рада. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers, Concluding Observations of the Committee on the Initial Periodic Report of Rwanda, CMW/C/RWA/CO/1, 2012, para. 30.

<sup>1351</sup> Конвенција о правима детета, „Службени лист СФРЈ- Међународни уговори”, број 15/90 и „Службени лист СРЈ”, бр. 4/96 и 2/97, .

<sup>1352</sup> Лакши послови су, заправо, послови који нису штетни по психофизички развој детета, који не ометају дете у школовању и за које је карактеристично краће радно време од стандардног пуног радног времена за остале послове (према националном радном законодавству). Предраг П. Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом саду*, бр. 4/2015, стр. 1471.

<sup>1353</sup> Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations of the Committee on the Rights of the Child on Pakistan, CRC/C/PAK/5, 2016, para. 18.

<sup>1354</sup> *Ibid.*

<sup>1355</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 24 February 2022, *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Request for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, Case C-389/20, para. 26.

У предмету *TGSS*, радница у домаћинству послодавца пријавила се за уплату доприноса за случај незапослености, како би стекла право на припадајуће накнаде.<sup>1356</sup> Међутим, шпански Фонд општег социјалног осигурања је одбио њен захтев, јер је радница била регистрована у посебној шеми социјалног осигурања за раднике у домаћинству, која не укључује заштиту у случају незапослености. Радница је уложила жалбу на ову одлуку тврдећи да спорна одредба ставља раднике у домаћинству у неповољну ситуацију у случају незапослености. Управни суд је приметити да предметна одредба има значајан утицај на родну припадност, будући да посебно штетно утиче на категорију радника коју чине претежно жене, чиме се изазива сумња у компатибилност ове одредбе са правом Европске уније, пре свега са Директивом 79/7/ЕЕЗ о постепеној имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене по питањима социјалног осигурања. Шпански суд је, стога, упутио питање Европском суду правде на прелиминарну одлуку, постављајући, у суштини, питање да ли одговарајућа одредба успоставља посредну дискриминацију на основу пола у погледу приступа престација социјалног осигурања, супротно Директиви 79/7/ЕЕЗ.<sup>1357</sup> Одговарајући на постављено питање, Европски суд правде је оценио да искључење категорије радника коју у великој већини чине жене (95,53% од укупног броја радника уписаних радника у домаћинству у Шпанији) из давања социјалног осигурања може да стави раднице у посебан неповољнији положај у односу на друге раднике - мушкарце. Додатно, Европски суд правде је размотрио да ли се неједнак третман може оправдати објективним факторима који нису повезани са било каквом дискриминацијом на основу пола и, том приликом, утврдио да спорна одредба не следи доследно и систематски декларисане циљеве социјалне политике, будући да се односи само на категорију радника у домаћинству, док друге категорије радника, који у оквиру радног односа раде код куће за непрофесионалне послодавце, или чији радни сектор има исте специфичности у погледу стопе запослености, квалификација и зарада радника у домаћинству послодавца, не искључује из заштите у случају незапослености.<sup>1358</sup> Штавише, Европски суд правде је сматрао да потпуно искључење одређене категорије радника из заштите од незапослености није сразмерно, јер се чини да превазилази оно што је неопходно за борбу против рада на црно и промовисање сигурног запошљавања у сектору рада у домаћинству послодавца, те доприноси изазивању већег недостатка социјалне заштите радника у домаћинству.<sup>1359</sup>

Вредност представљеног случаја огледа се у могућности која је пружена Европском суду правде да се позабави третманом радника у домаћинству у оквиру националних система социјалног осигурања. Наиме, систем правне заштите усвојен за раднике у кући послодавца довео је до широко распрострањеног искључења ових радника из примена националних закона о раду и

---

<sup>1356</sup> Вреди напоменути да су радници у домаћинству послодавца једна од категорија радника која се суочила са остваривањем ризика незапослености услед пандемије заразне болести Ковид 19. Тада, на светло је изашао више него раније проблем њихове правне (не)заштите, између осталог у случају незапослености. Такође, ризик незапослености добија посебну димензију у погледу радника који раде без уговора о раду што је, управо, случај са радницама у домаћинству послодавца. Вид детаљно: Kritika Pandey, Rhacel Salazar Parreñas, Gianne Sheena Sabio, „Essential and Expendable: Migrant Domestic Workers and the COVID-19 Pandemic“, *American Behavioral Scientist* 10/2021 Vol. 65, стр. 1297 и даље. doi: 10.1177/00027642211000396.

<sup>1357</sup> Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, OJ L 6, 10.1.1979, p. 24–25.

<sup>1358</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 24 February 2022, *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Request for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, Case C-389/20, para. 63.

<sup>1359</sup> *Ibid.*, para 71.

социјалном осигурању, узрокујући тиме озбиљне празнине у социјалној и радноправној заштити које несразмерно погађају поједине категорије ових радника – пре свега жене и раднике мигранте.<sup>1360</sup> Заиста, специфичност рада у кући послодавца није везана само за посебну локацију радног места у приватном домаћинству, већ одражава и традиционално унижавање значаја рада у кући. Ови послови, које најчешће обављају жене у домаћинству, се толико разликују од стандардног радног односа да се дуго времена чинило да државе ово не сматрају „правим“ послом, са штетним последицама у погледу услова рада и потребе за социјалном заштитом. Ова пресуда се чини посебно важном јер оспорава „специфичност” рада у кући као оправдање за лишавање радних права и приступа социјалној сигурности радника у домаћинству. Европски суд правде, у том смислу, оспорава образложење шпанске Владе у погледу тврдњи да искључење радника у домаћинству послодавца из заштите за случај незапослености, и последична несразмерна непогодност коју услед тога трпе жене које раде у домаћинству у на раднике мушког пола, могу бити оправдане због „специфичности” радног односа радника у домаћинству. У прилог овој тези, Шпанија се позвала на низ аргумената, између осталог на то да је сектор рада у домаћинству традиционално посебно осетљив на терет административних обавеза везаних за социјално осигурање и трошкове запошљавања, због генерално ниског нивоа квалификација и ниских зарада које радници остварују.<sup>1361</sup> Значајан проценат радника није пријављен у систему социјалног осигурања, а чињеница да су послодавци породице често отежава вршење провера испуњености услова за остваривање накнаде за незапослене, због неповредивости дома. Стога, искључење радника у домаћинству из примене правила о праву на уплату доприноса за осигурање од ризика незапослености има за циљ смањење оптерећења и трошкова социјалног осигурања, како би се очувао ниво запослености и смањιο ризик од илегалног рада и превара у социјалном осигурању.<sup>1362</sup> Ове аргументе Европски суд правде је одбацио на темељу аргумената да категорија радника у домаћинству није знатно различита од других категорија радника који нису искључени из система заштите за случај незапослености. У том смислу Европски суд правде је изнео следеће: „постоје друге категорије радника чији се радни однос обавља код куће за (непрофесионалне) послодавце, или чији сектор рада има исте специфичности у погледу стопе запослености, квалификација и зарада домаћих радника, као што су баштовани, возачи или пољопривредни радници и радници запослени у предузећима за чишћење, који нису искључени из заштите за случај незапослености.”<sup>1363</sup> Другим речима, Европски суд правде је сматрао да специфичне карактеристике рада у домаћинству нису довољно релевантне да оправдају потпуно искључење само ове категорије радника из престација социјалног осигурања, чиме се доводе у питање традиционалне претпоставке о изузетности рада у кући послодавца. Ово можемо сматрати оправданим, у складу са политиком Европске уније која је укључила раднике у домаћинству у категорију оних радника који су у нестандартним облицима запошљавања, заједно са радницима на захтев (енг. *on call work*), радницима који раде повремено са прекидима (енг. *intermittent*

---

<sup>1360</sup> Virginia Mantouvalou, „Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012, p. 135.

<sup>1361</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 24 February 2022, *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social* (TGSS), *op. cit.*, para. 53.

<sup>1362</sup> *Ibid.*, para. 54.

<sup>1363</sup> *Ibid.*, para. 63.

*workers*), радницима који раде по основу ваучера (енг. *vaucher based work*) и радницима на платформи (енг. *platform workers*)<sup>1364</sup>

Будући да је први случај о раду у кући послодавца који је разматрао Европски суд правде, ова одлука значајно доприноси видљивости радница у домаћинству и додатно потврђује уврежено мишљење да ова категорија често маргинализованих радника има право на пуну лепезу радних и социјалних права признатих другим радницима, посебно када је реч о доступности социјалне заштите.

#### 4.4.4. *Право на исплату ограниченог износа зараде у природи као посебно право радника у домаћинству послодавца*

Једна од главних карактеристика радног односа у домаћинству послодавца, која га издваја од стандардног радног односа, јесте могућност да се запосленом одређени износ зараде исплаћује у природи.

Ова пракса, међународним стандардима предвиђена и у националним законима инкорпорирана, уобичајила се у сектору рада у домаћинству у многим деловима света. На овај начин, радницима у домаћинству омогућено је да место рада (домаћинство послодавца) постане и дом, у којем они, осим што проводе радно, проводе и слободно време. Управо услед те могућности, без обзира на висину зарада, радници у домаћинству су подложни злоупотребама у погледу стварног износа и исплате њихових зарада, али и другим злоупотребама (на пример, граница радног и слободног времена). Док могућност исплате зараде у природи може бити у интересу радника и њихових породица, ова могућности носи и инхерентни ризик – посебно када је вредност исплата у природи неоправдано превелика или када су такве исплате једнострано наметнуте од стране послодавца. Конкретно, боравак у домаћинству послодавца (смештај у домаћинству послодавца) може бити услов који намеће послодавац који првенствено тиме жели да задовољи сопствене потребе, као што је, примера ради, жеља да му услуга запосленог буде доступна без временског ограничења, а да то, са друге стране, није нужно оптималан избор за радника. Прекомерни одбици од зараде, у смислу висине трошкова становања и исхране коју послодавци урачунавају приликом обрачуна вредности зараде у природи, такође, могу у великој мери да смање ионако низак износ зарада исплаћених у новцу и да, тиме, продубе економску независност радника у домаћинству.<sup>1365</sup>

У циљу заштите права, услови који регулишу плаћање зараде у природи требало би да буду прописани националним законима и прописима и да буду дефинисани тако да не стављају раднике у домаћинствима у мање повољан положај у односу на друге раднике. У складу са тиме и Конвенција број 189 имала је за циљ да раднике у домаћинству изједначи са осталим радницима у мери у којој је то оптимално,<sup>1366</sup> те је предвиђено да вредност зараде која се раднику исплаћује у природи мора бити ограничена. Институт ограничене зараде у природи додатно уређује Препорука

<sup>1364</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, O. J. L 186/105, para. 8.

<sup>1365</sup> International Labour Office, Note No. 3., Asian Knowledge-Sharing Forum: Realizing Decent Work for Domestic Workers, Bangkok, 2013, p. 6.

<sup>1366</sup> Конвенција број 189, члан 12.

број 201, којом се прописује да у случају када је предвиђено плаћање у природи у ограниченом износу зараде, државе чланице требало би посебно да размотре успостављање укупног ограничења износа накнаде која се може исплаћивати у природи, како би се спречило да се неоправдано умањи монетарни износ зараде који је неопходан за издржавање радника у домаћинству и њихових породица.<sup>1367</sup>

Нажалост, не постоји консензус о одговарајућем методу за вредновање износа зараде који би требало да се исплати у природи. Државе користе различите методе приликом уређивања овог института у националним законодавствима. Најчешћи приступ се ослања на општи принцип правичне и разумне вредности, што је у духу израза који се користи у конвенцијама Међународне организације рада. Иако је „правично и разумно“ водећи принцип, неретко је критикован „као превише неодређен, да би се користио у пракси за одређивање износа који се исплаћују у природи“.<sup>1368</sup>

#### 4.4.5. Ризик радне експлоатације радника који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца - могући узроци

##### 4.4.5.1. Недовољан опсег радноправне заштите

Као први међу узроцима злоупотребе рада у домаћинству послодавца можемо истаћи чињеницу да се рад у домаћинству послодавца често посматра као рад који са собом носи ризик „легислативне несигурности“, услед посебне рањивости створене намерним и директним изопштавањем радника у домаћинству из заштитног законодавства, или њиховим нижим степеном заштите.<sup>1369</sup> О томе сведочи и то што је тек 2011. године, Међународна организација рада усвојила Конвенцију са пратећом Препоруком која се посебно бави уређењем правног положаја радника у домаћинству послодавца, иако је реч о радницима чији удео у укупној броју светске радне снаге није занемарљив, и да је реч о радницима који су неретко жртве експлоатације по различитим основама. Отуда, „препознајући карактеристике у области рада у домаћинству послодавца и заједничке изазове са којима се већина њих суочава, у литератури се констатује да постоје посебне потребе за заштитом које произлазе из услова рада у којима се налазе радници у домаћинству“.<sup>1370</sup>

Ризик правне несигурности, који се доводи у везу са радом у домаћинству, можемо објаснити тиме што се за рад у домаћинству тешко може пронаћи пандан у другим облицима рада који се обављају за послодавца. Последишно, долази се до ситуације да је њихово искључивање из домена заштите

<sup>1367</sup> Препорука број 201, члан 14.

<sup>1368</sup> Richard Anker, Martha Anker, *Living Wages Around the World - Manual for Measurement*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2017, p. 290.

<sup>1369</sup> Љубинка Ковачевић, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право* бр. 2/2013, стр. 82.; Virginia Mantouvalou, „Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour“, UCL Labour Rights Institute, OnLine Working Papers, No. 2/2012, p. 1.

<sup>1370</sup> Kidist Mulugeta Gebre, Vulnerability, „Legal Protection and Work Conditions of Domestic Workers in Addis Ababa - A Research Paper“, *International Institute of Social Studies*, The Hague, The Netherlands, 2012, p. 10.

условљено тиме што се рад у домаћинству не посматра кроз институт радног односа, то јест, радници у домаћинству послодавца не перципирају као „прави запослени“.<sup>1371</sup> У литератури, постоје мишљења да је „њихово искључивање из подручја примене одређеног закона или уређивање њихових права и услова рада посебним изворима права, скопчано са ризиком недовољне и неодговарајуће уређености радноправног статуса ових лица.“<sup>1372</sup> Овоме је доприносило и веровање да, с обзиром да се њихов рад одвија у домаћинству послодавца, ови радници нису могли лако да буду обухваћени обимом дефиниције који се примењује на „запослене“, који уживају права из радног односа.<sup>1373</sup> Као такав, рад у домаћинству послодавца захтевао је посебан приступ и дефинисање, како би било јасно на који начин и у ком обиму се овакав радни однос штити.

Могућој радној експлоатацији доприноси и то што, и када постоји, правна заштита радника у домаћинству није довољно уређена, посебно у земљама афричког и азијског континента, које бележе велики број пријављених случајева кршења права радника у домаћинству послодавца. Радници у домаћинству могу бити ангажовани и посредством агенција, као треће стране, или директно од стране послодавца, када се њихов рад доводи у везу са радом посредством агенција. У том случају, обим правне заштите може бити већи, а заштита делотворнија, јер се радни однос заснива са агенцијом, која подлеже посебним правилима. Често се догађа да радници у домаћинству не раде само за једног послодавца, већ за више њих. Тада можемо пронаћи сличности и са дељењем запослених, као новом формом рада. Кроз такав аранжман, и слаб правни оквир заштите који не уређује дељење посла као форму рада, положај радника у домаћинству послодавца може бити додатно ослабљен. Када је реч о новим формама рада, последњих година рад, у домаћинству послодавца је у државама Европе „подржан“ кроз рад посредством ваучера, намењених најугроженијим лицима која траже запослење и за које је држава предвидела олакшице приликом уласка на тржиште рада.<sup>1374</sup> Кроз рад посредством ваучера раднике у кући послодавца је лакше заштити јер ангажовањем државе у издавању ваучера послодавцима у циљу ангажовања радника ствара се евиденција послодавца који су запослили раднике у домаћинству и тиме олакшава праћење поштовање права и услова рада радника у домаћинству послодавца.

---

<sup>1371</sup> У упоредном праву се могу пронаћи и примери да чак и када се перцепирају као „прави запослени“, искљученост правне заштите је и даље присутна. На примеру Шпаније, недостатак заштите је евидентан у више аспеката, али је можда најупечатљивији пример из Закона о спречавању професионалних ризика, чија одредба искључује из свог делокруга посебан радни однос лица која обављају раду у дому послодавца. Међутим, одредба налаже да је власник „породичне куће“ дужан да обезбеди да се рад запослених у њој обавља у одговарајућим безбедносним и хигијенским условима. У литератури се за овакав недостатак у закону предлаже решење у виду регулисања обавезе надлежних и стручних институција да посредују у радном односу радника ангажованих у дому послодавца у циљу процене ризика, информисања и здравственом надзору. Ana Belen Munoz Ruiz, Nuria Ramos Martin, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector, Overview Comparative Report*, European Commission, 2022, p. 5.

<sup>1372</sup> Љубинка Ковачевић, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *op. cit.*, стр. 82.

<sup>1373</sup> Natalie Neetha, „Minimum Wages for Domestic Work: Mirroring Devalued Housework“, *Economic and Political Weekly*, Vol. 48, No. 43/2013, p. 77.

<sup>1374</sup> Вид. International Labour Organisation, *Formalizing domestic work through the use of service vouchers-The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva*, ILO, Geneva, 2013.



#### 4.4.5.2. Недостатак социјалноправне заштите

Није ретко да су многи радници у домаћинству послодавца експлицитно искључени из социјалне заштите. Сливовит пример ове лоше праксе је Холандија, где радници у домаћинству послодавца не уживају никакву заштиту у оквиру система социјалне сигурности гарантоване запосленима. У Холандији, систем социјалног осигурања експлицитно разликује две врсте радника - запослене и раднике на које се примењују посебни закони, укључујући и раднике у домаћинству послодавца, који не остварују пун обим права по основу социјалног осигурања.<sup>1375</sup> Исто се одражава и у немачком Закону о раду, где радници који обављају тзв. „мини-послове“<sup>1376</sup> (у које се убрајају и послови радника који раде у домаћинству послодавца), такође, немају право на пун обим заштите од социјалних ризика. У другим земљама, као у случају Шпаније, запослени у домаћинству послодавца су само делимично покривени законодавством о социјалном осигурању (не остварују право на накнаду у случају незапослености).<sup>1377</sup> Међутим, требало би истаћи и да постоје добри примери у којима, у погледу социјалне заштите радника који раде у домаћинству послодавца, постоји предвиђени оквир који се на њих примењује. Примера ради то је случај Француске и Белгије, где је успостављен систем рада посредством ваучера за услуге. Белгијски систем нема дихотомију за социјално осигурање, попут система које карактерише Холандију или Немачку, те се може истаћи као најбоља пракса у погледу социјалне заштите радника у домаћинству послодавца, јер су сви радници заштићени у складу са системом социјалног осигурања кроз следеће престације: накнаде за боловање и трудничко и породилско одсуство, накнаде за несреће на раду и професионалне болести, инвалидска и друг пензије, накнаде за незапослене и породичне накнаде.<sup>1378</sup>

#### 4.4.5.3. Феминизација рада у домаћинству

Рад у кући се још од првих радова које се баве овом темом у литератури везује за рад жена.<sup>1379</sup> Оправданост поделе задужења међу члановима домаћинства, пре свега, поделе рада између мушкараца и жена, заснивала се на потреби да се мушкарци, ангажују у погледу физичких

---

<sup>1375</sup> У литератури се истиче да је оваква дихотомна подела лоша не само у погледу заштите радника, већ и за друштво у целини. European Commission, Thematic review on personal and household services (приредио: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion European Employment Policy Observatory (EPEO)), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p. 5.

<sup>1376</sup> Мини послови, или тачније „маргинални послови“ (нем. *geringfügige Beschäftigung*), су послови са месечном зарадом до 520ЕУР. Мини-послове не покрива генерална обавеза плаћања доприноса за социјално осигурање и „маргинални радници“ су ослобођени плаћања порез на зараду. Овај облик државне субвенције се додељује без обзира на друге појединачне зараде или приходе чланова домаћинства или маргиналног радника. Karen Jaehrling, Claudia Weinkopf, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector – The case of Germany*, University of Duisburg-Essen, 2020, p. 5.

<sup>1377</sup> Ana Belen Munoz Ruiz, Nuria Ramos Martin, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector*, op. cit., p. 5.

<sup>1378</sup> Ramos Martin, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector; Policy paper - Belgium*, Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, University of Amsterdam, 2021, p. 5.

<sup>1379</sup> Вид. детаљно: Elin Kvist, “Changing social organizations of care: a comparison of European policy reforms encouraging paid domestic work”, *European Journal of Ageing*, Vol. 9, 2012, pp. 111–117.

активности везаних за лов, опскрбљивања породице потребним намирницама и обезбеђивања „крова над главом“, како би се, са друге стране, жени омогућило да води бригу о домаћинству, старијим члановима породице и деци. Овоме су додатно доприносила и друштвена збивања услед којих су мушкарци дуги временски период бивали одсутни од куће, али и правни положај жена у друштву којим им није омогућавао активно запошљавање и једнак обим људских права као и мушкарцима.<sup>1380</sup> Подела на две одвојене сфере живота довела је и до друштвене поделе вредности ангажовања мушкарца и жена у вези са радом, услед којих су се оне одвијале одвојено и независно једна од друге, те се последично усадило и мишљење да имају фундаментално различите квалитете.<sup>1381</sup> Тако, јавна сфера, која обухвата право, политику, културу, рад и економију, готово увек се повезује са мушкарцима и сматра се супериорном у односу на приватну, односно кућну, породичну сферу, којом у највећем броју случајева „владају“ жене.<sup>1382</sup>

Са друге стране, ни друштвени положај жена кроз историју није био исти. Разлика у њиховом друштвеном положају правила се у зависности од различитих критеријума - расе, брачног или материјалног статуса. Тако, примера ради, у литератури се бележи да је значајно већи број жена припадница тамне пути било ангажовано у раду у домаћинству послодавца, јер је запослење у домаћинству, у многим случајевима била једина врста посла која им је била доступна, те су временом чиниле све већи удео радника у домаћинству.<sup>1383</sup> Оне су, такође, без обзира на брачни статус, радиле ван својих домова у много већој мери него жене беле пути, те су имале статус хранитељица породице практично цео живот, и ступање у брак је ретко подразумевало одступање од такве улоге. Опстајање плаћених послова у домаћинству послодавца омогућило је удатим женама тамне пути да раде и да и даље брину о својој породици.<sup>1384</sup> Посебно забрињава то што је 2010. године, у Сједињеним Америчким Државама забележено да радници у домаћинству, које још увек чине првенствено жене, али и деца, и даље заузимају најниже степеннице друштвене хијерархије и за то примају оскудне зараде којима издржавају читаве породице.<sup>1385</sup>

---

<sup>1380</sup> Вид. детаљно: Вида Чок, *Правни положај жене и Уједињене Нације, Разматрања са становишта међународног и упоредног права*, Институт за упоредно право, Београд, 1963, стр. 107-133.

<sup>1381</sup> Natalie Sedacca, „Domestic Workers, the ‘Family Worker’ Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women’s Work“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 4/2022, p. 775.

<sup>1382</sup> У старијој литератури истиче се да основа потчињености жене у односу на мушкарца, то јест њена зависност од мушкарца, заправо нема природни, већ друштвени контекст. Она је, заправо, резултат друштвене поделе рада и потчињености једног дела друштва другом. Да би се оваква уврежена схватања отклонила потребно је да се уклоне класни експлоататорски начини друштвене производње и расподеле. Међутим, како је развој индустрије и производње напредовао, жена је на себе преузимала више обавеза, да би се, најзад, схватило да је као и мушкарац – човек. Али и поред тога, женска радна снага ће, управо, у временима савремене производње, радије одговорити на потребе „јефтине радне снаге“ и тиме лакше задовољити захтеве тржишне привреде. Аугуст Бебел, *Жене и социјализам*, Издавачко предузеће „Рад“, Београд, 1936, стр. 7-8.

<sup>1383</sup> Allyson Sherman Grossman, „Women in Domestic Work: Yesterday and Today“, *Monthly Labor Review*, Vol. 103, No. 8/1980, p. 18; У времену када им је било забрањено да се баве квалификованим и плаћеним занимањима, способне и добро образоване жене тамне пути су се усавршавале у занимањима попут медицинских сестара као алтернативи раду у домаћинству послодавца. Evelyn Nakano Glenn, „From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor“, *Signs*, Vol. 18, No. 1/1992, pp. 27-28.

<sup>1384</sup> Allyson Sherman Grossman, „Women in Domestic Work: Yesterday and Today“, *Monthly Labor Review*, *op. cit.*, p.18

<sup>1385</sup> Claire E. Hobden, *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 1.; За историјски преглед односа слуге и “господара“ у Сједињеним Америчким Државама вид.: Giovanna Benadusi, „Investing the

У септембру 2018. специјални извештај о савременим облицима ропства, узроцима и последицама, поднела је извештај Комитету за заштиту људских права о утицају ропства на маргинализоване раднице мигранткиње у глобалној економији. У извештају се наводи да су протеклих година, уговорна тела Уједињених нација изразила забринутост у погледу распрострањености ропског положаја радника који се доводи у везу са принудним радом и радом у кући послодавца посебно када је реч о раду жена и деце широм света.<sup>1386</sup> У извештају, се такође, наводи да рад у кући послодавца, с једне стране, укључује праксу налик ропству и принудни рад, док на другој страни он може бити дефинисан и као достојанствен рад, те се ради о једном „континууму“ који представља рад у домаћинству послодавца.<sup>1387</sup> С обзиром на распрострањеност рада у домаћинству послодавца међу припадницама женског пола, тврди се да је рад у домаћинству усклађен са темељним правима, „против-отров“ за ропство и све облике радне експлоатације и кршења људских права на раду.<sup>1388</sup> Препоруке у Извештају за поспешивање положаја жена фокусирају се, пре свега, на „примену перспективе људских права“, која усваја интерсекционални приступ, према којем „нису све жене које раде у домаћинству послодавца подједнако рањиве“, <sup>1389</sup> због чега се мора приступити пажљиво примени и заштити њихових права на раду.

И Савет Европе, ослањајући се на висок број запослених жена у домаћинству послодавца, указао је државама на потребу да се учине одређени напори како би се обезбедила заштита жена у националним законодавствима, кроз гаранције заштите радница у домаћинству послодавца од свих облика злостављања, насиља и узнемиравања, при чему је потребно имати у виду специфичност њиховог радног места. Додатно, Савет Европе је предложио и да се прошири домен заштите материнства на сферу рада у кући послодавца, укључујући плаћено породилско и родитељско одсуство, адекватан одмор, време за дојење, приступ установама за бригу о деци, заштиту од дискриминације на основу материнства и право трудница које раде током трудноће да добију практичну подршку, како би заштитиле своје здравље и добробит, као и здравље своје нерођене деце.<sup>1390</sup>

---

Riches of the Poor: Servant Women and Their Last Wills”, *The American Historical Review*, Vol. 109, No. 3/2004, pp. 805-826.

<sup>1386</sup> Urmila Bhoola, Report of the Special Rapporteur on Contemp. Forms of Slavery, Including its Causes and Consequences: Note by the Secretariat, U.N. Doc. A/HRC/39/52, 2018, para. 53.

<sup>1387</sup> *Ibid.*, para. 15.

<sup>1388</sup> *Ibid.*, para. 14.; Такође рад у домаћинству послодавца се неретко повезује са обликом модерног ропства. Вид детаљно: Isobel Critchley, Eloise Lloyd-Howells, „Forced Labour, Labour Exploitation and Debt Bondage“, in: *Health and Slavery A Healthcare Provider’s Guide to Modern Day Slavery and Human Trafficking* (Alison Fiander, Jane Lasonde eds.), Springer Nature, Cham, 2024, pp. 29-37; Bethan Bown, Olivia Stillman, Catherine Henderson, „Domestic Servitude“, in: *Health and Slavery A Healthcare Provider’s Guide to Modern Day Slavery and Human Trafficking* (Alison Fiander, Jane Lasonde eds.), Springer Nature, Cham, 2024, pp. 81-97.

<sup>1389</sup> Urmila Bhoola, Report of the Special Rapporteur on Contemp. Forms of Slavery, Including its Causes and Consequences: Note by the Secretariat, U.N. Doc. A/HRC/39/52, *op. cit.*, para. 18.

<sup>1390</sup> Од других мера, Савет Европе је предложио да се успоставе центри за упућивање и подршку, у циљу ширења информација о правима радника у домаћинству и безбедности на раду и пружању саветовања, правне помоћи, психолошке помоћи и друго. Parliamentary Assembly Council of Europe, *Resolution 2167 - The employment rights of domestic workers, especially women*, Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development, 2017.

#### 4.4.5.4. Недостатак стандарда од значаја за правну заштиту радника који раде у домаћинству послодавца у праву Европске уније

Иако Европска унија настоји да њене државе чланице поштују стандарде Међународне организације рада у свом пуном обиму, заштита и положај радника који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца на територији Европске уније може се перципирати као недовољна.

Разлог томе можемо пронаћи у чињеници да је ова категорија радника експлицитно издвојена из примене појединих директива, које би, имајући у виду карактеристике рада у домаћинству послодавца, биле од великог значаја за побољшање њиховог већ ослабљеног положаја. На пољу активности, може се истаћи Резолуција Европског парламента о уређењу рада (помоћи) у кући послодавца у неформалном сектору, којом је Европски парламент тражио да се уреди дефиниција рада у кући послодавца. Осим тога, Европски парламент је заузео став да сектор рада у домаћинству (послодавца), у принципу, спада у подручје примене директива о запошљавању, али је позвао да се води рачуна приликом израде нових директива и других прописа о конкретним ситуацијама и односима у којима се радници у домаћинству послодавца налазе, а што посебно важи за специфичан однос са послодавцем и њихову „изолацију“, те позвао државе чланице да укључе социјалне партнере приликом формирања и примене смерница које се односе на уређивање ове врсте рада.<sup>1391</sup>

Један од кључних недостатака јесте изузимање радника у домаћинству послодавца из примене Директиве 89/391/ЕЕЗ о заштити здравља и безбедности на раду.<sup>1392</sup> Наиме, Директива 89/391/ЕЕЗ предвиђа да се њено персонално подручје примене односи на све раднике, под којима се подразумева свако лице запослено код послодавца, укључујући и приправнике и практиканте, али искључује раднике у домаћинству послодавца.<sup>1393</sup> Овакво решење Директиве 89/391/ЕЕЗ доводи до тога, како истиче Ковачевић, да се на раднике у домаћинству послодавца не примењују ни друге тзв. посебне директиве (енг. *individual directives*), у којима су до танчина уређена начела

---

<sup>1391</sup> Tonia A. Novitz, Philipp A. J. Syrpis, „The Place of Domestic Work in Europe: An analysis of current policy in the light of the Council Decision Authorising Member States to ratify ILO Convention No.189“, *European Labour Law Journal*, No. 2/2015, p. 119.

<sup>1392</sup> Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89 / 391 /EEC); Првобитни предлог је одражавао намеру Европске комисије да се обезбеди широка примена европских здравствених и безбедносних стандарда, јер је приметила да здравствени и безбедносни оквири заштите у одређеном броју држава чланица искључују домаћинства као место рада и, самим тим, и запослене у домаћинству послодавца. На таквој полазној основи, истакнута је потреба да се текстом Директиве покрију сектори и облици рада који су често искључени из домена заштите. Предложена директива имплицитно је укључивала раднике у домаћинству послодавца, нудећи при томе и опширне дефиниције „радног места“ („свако место коме радник има приступ у предузећу и/или установи“) и „радника“ („свако лице које обавља посао у некој форми, укључујући студенте који пролазе обуку и приправнике“). Међутим, овај експанзивни приступ је одбачен током законодавног процеса, те је усвојена Директива која је ближе усклађена са конвенционалним параметрима о здрављу и безбедности на раду. Proposal for a Council Directive on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at the Workplace (1998); Deirdre McCann, „New Frontiers Of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, And The Holistic Assessment Of Nonstandard Work Norms“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012, pp. 182-183.

<sup>1393</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, OJ L 183, 29.6.1989, p. 1–9, члан 3(a).

безбедности и здравља на раду, у погледу појединих аспеката радне средине или особених ризика или делатности.<sup>1394</sup>

Осим домена заштите у оквиру безбедних и здравих услова рада, проблем ограниченог радног времена лако се „лепи“ уз плаћени рад у домаћинству послодавца, као епитет који се подразумева, а више него за друга, вреди за лица која и раде и живе у дому послодавца,<sup>1395</sup> и то не само за географско подручје држава чланица Европске уније. Тада поштовање њиховог права на ограничено радно време постаје изазов за обе стране. Радници се осећају као у свом дому, те захтеви послодавца који подразумевају бригу о другим члановима домаћинства, као и самом домаћинству, могу бити исказани и током слободног времена. У таквим околностима, потребно је да, осим присутне свести послодавца о поштовању права радника, они буду заштићени и инструментима усвојеним од стране надлежних међународних тела и имплементираним у национална законодавства. Управо један од тих јесте Директива о одређеним видовима организације радног времена,<sup>1396</sup> која се неретко у националним законодавствима не примењује на раднике у домаћинству послодавца<sup>1397</sup> и перципира као велики недостатак на пољу њихове заштите у оквиру Европске уније.<sup>1398</sup> Наиме, поменута Директива дозвољава изузетак у погледу персоналне примене на раднике који обављају рад у домаћинству послодавца, када је реч о одредбама које се односе на одмор у току рада, дневни и недељни одмор, максимално недељно радно време и ноћни рад. Овај изузетак оправдан је постојањем специфичних обележја одређене активности, као и тиме да се дужина радног времена не мери и/или унапред не одређује или може бити одређена од стране самих радника.<sup>1399</sup> Разлог бриге за заштиту права на ограничено радно време јесте чињеница да радници у домаћинству послодавца често раде прековремено, односно у

<sup>1394</sup> Љубинка Ковачевић, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *op. cit.*, стр. 86, фн. 32.

<sup>1395</sup> Deirdre McCann, Jill J. Murray, *The legal regulation of working time in domestic work*, ILO, Geneva, 2010, стр. 5.

<sup>1396</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299, 18/11/2003.

<sup>1397</sup> Примера ради, Уједињено Краљевство (иако није више формално држава чланица Европске уније погодан је пример), у члану 19 Правилника о радном времену из 1998. године прописује да неколико норми није применљиво у односу на радника запосленог у домаћинству (кућна послуга) послодавца. Не примењују се одредбе: о максималном недељном радном времену (у просеку 48 сати за сваких седам дана), о максималној дужини ноћног рада (у просеку осам сати за свака 24 сата), у вези са бесплатном здравственом проценом пре ступања на рад ноћу и премештање радника са ноћног на дневни рад, као и обавеза послодавца да обезбеди адекватне периоде одмора када начин рада доводи у опасност здравље и безбедност радника. Послодавац је, такође, изузет од обавезе да предузме све разумне кораке да осигура ова ограничења или могућности заштите здравља и безбедности радника. Working Time Regulations 1998 No. 1833 Part III Regulation 19, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>, 16.6.2023.; У Немачкој можемо, супротно, пронаћи пример добре праксе. Наиме, Закон о радном времену из 1994. године (Arbeitszeitgesetz (ArbZG)1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), који је транспоновео Директиву о радном времену, примењује се на све раднике. Дакле и на раднике који обављају плаћени рад у домаћинству послодавца. Међутим, у првом нацрту закона предвиђено је изузимање радника у домаћинству послодавца из делокруга прописа, са аргументом да су такав изузетак захтевале посебне околности које карактерише овакав вид рада (као што је то био случај у Уредби о радном времену – Arbeitszeitordnung (вид. оригинални текст доступан на: <https://dserver.bundestag.de/btd/12/058/1205888.pdf>, 16.6.2023.) Након противљења у парламенту, повучен је предлог о искључењу радника у домаћинству послодавца из примене Закона о радном времену. Kirsten Scheiwe, „Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight?“, *EUI Working Paper LAW*, No. 3/2021, p. 11.

<sup>1398</sup> Вид. European Commission, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2017) 254, p. 4.

<sup>1399</sup> Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, члан 17, став 1, тачка b).

*de facto* неограниченом радном времену (без почетног и крајњег радног сата – (енг.) *open hours*), које са друге стране послодавци формално рачунају као ефективно кратко радно време, када изостаје верификација стварних радних сати и, у вези са тим, исплаћују ниске зараде. Посебно забрињавају такозване 24-часовне смене радника који живе у дому послодавца и пружају услуге неге за друга лица у домаћинству послодавца.<sup>1400</sup>

Са друге стране, постоји и бојазан о потпуном одсуству уређеног рада ове категорије. У том смислу, да би се спречило веома кратко радно време, услед чега би одсуствовала и ваљана накнада, у литератури се истиче да би требало забранити запошљавање радника у домаћинству послодавца „по потреби“ или „повремено“ (енг. *on call*), како би се осигурало да поједини радници могу бити сигурни у своје распореде унапред и да нису подложни несигурним приходима које ови аранжмани генерално подразумевају.<sup>1401</sup>

Са друге стране, похвално је нагласити да је генерална заштита у погледу здравља и безбедности на раду и ограниченог радног времена гарантована у складу са Повељом о основним правима у Европској унији у којој се наводи да „[сваки] радник има право на услове рада који поштују његово или њено здравље, безбедност и достојанство“, као и да „сваки радник“, такође, „има право на ограничење максималног радног времена, на дневни и недељни одмор и на годишњи период плаћеног одсуства“.<sup>1402</sup> Међутим и Директива која се односи на здравље и безбедност на раду, као и Директива о ограниченом радном времену, дозвољавају изузетке за сектор рада у кући послодавца.

Такође, када је реч о скоријим настојањима Европске уније усмерени ка уређењу рада лица која су запослена у домаћинству послодавца, Директива о транспарентним и предвидим условима рада предвиђа да би државе чланице требало да буду у могућности да успоставе специфична правила за изузимање појединаца који делују као послодавци за раднике у домаћинствима из захтева постављених Директивом, у вези са разматрањем и одговарањем на захтеве послодавца за различите типове запослења, пружање обавезне обуке без трошкова, обезбеђивање механизма за правну заштиту који се заснивају на повољним претпоставкама у случају недостајућих информација у документацији која би требало да се обезбеди раднику према овој Директиви.<sup>1403</sup> Такође, радници у домаћинству послодавца потпадају под примену поменуте директиве уколико, у складу са јуриспруденцијом Европског суда правде и националним законодавством, потпадају под дефиницију радника.<sup>1404</sup>

---

<sup>1400</sup> Kirsten Scheiwe, „Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight?“, *EUI Working Paper LAW*, No. 3/2021, *op. cit.*, p. 3.

<sup>1401</sup> Deirdre McCann Jill Murray, *The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work*, International Labour Organization, Geneva, 2010, p. 27.

<sup>1402</sup> Charter of Fundamental Rights of The European Union (2016/C 202/02), Official Journal of the European Union C 202/389, члан 31, став 1, тачка 2).

<sup>1403</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, O. J. L 186/105, para. 8.

<sup>1404</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, O. J. L 186/105, para. 14.

#### 4.4.6. Положај радника миграната као посебне категорије радника у домаћинству послодавца

Иако је оправдано истаћи да је положај радника у домаћинству глобално осетљив, плаћени рад у домаћинству послодавца често је посебно изазован за раднике мигранте.<sup>1405</sup> Разлог томе можемо пронаћи у чињеници да су мигранти, више него други радници, подложни злостављању и експлоатацији. Овоме доприноси и уопштена, широко распрострањена перцепција рада у домаћинству, који обухвата послове „прљавог“ и „сервилног“ занимања, и стога би требало да их обавља неко „некако другачији“.<sup>1406</sup>

Премда се осетљивост радника миграната, као посебне категорије радника, може приписати бројним факторима који се везују и за друге раднике у домаћинству - укључујући изоловану природу посла, степен зависности од послодавца (у погледу прихода, смештаја), недостатак јасне законске регулативе специфичних професионалних изазова са којима се суочавају приликом рада у просторијама које су заправо дом послодавца, и томе слично,<sup>1407</sup> многи од њих су, ипак, својствени искључиво радницима мигрантима, као радницима који немају статус држављана земље у којој раде, те их рестриктивни услови присутни у многим националним законодавствима за добијање радне дозволе (имиграциони статус), чине посебно осетљивом категоријом радника. Наведено је Андерсон (Anderson) исправно приметио, наводећи да су „закони којима се уређује статус радника миграната ти који раднике мигранте у домаћинству послодавца чине „прекарним радницима“. Тако, њихову ситуацију карактерише нестабилност, недостатак заштите, несигурност и социјална или економска рањивост.“<sup>1408</sup>

Уколико се додатно истакне и то да се радници у домаћинству послодавца неретко третирају и као „чланови породице“, радници мигранти могу бити изузетно подобни за експлоатацију, како би, заузврат, имали обезбеђен дом и макар привидну сигурност и извесност у погледу останка у земљи имиграције. Ово посебно вреди за раднике мигранте којима је могућност проналаска боље плаћеног посла отежана услед стриктне политике запошљавања. Тада рад у домаћинству послодавца радници мигранти неретко обављају „на црно“, јер нису у могућности да буду ангажовани у складу са законом.<sup>1409</sup> Штавише, постоје и случајеви да радници мигранти такође

<sup>1405</sup> Слободанка Ковачевић Перић, „Пристојан рад за раднике у домаћинствима“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 164.

<sup>1406</sup> Inés Pérez, Christiane Stallaert, „The Professionalization of Paid Domestic Work and Its Limits: Experiences of Latin American Migrants in Brussels“, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 23, No. 2/2016, p. 164.

<sup>1407</sup> Malcolm Sargeant, „Domestic Workers: Vulnerable Workers in Precarious Work“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 3, No. 1/2014, p. 14.

<sup>1408</sup> Bridget Anderson, „Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers“, *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 2/2010, p. 300.

<sup>1409</sup> „Рад на црно“ није својствен само радницима мигрантима, али, с обзиром на њихов недовољно уређен статус у земљи миграције и недовољну правну заштиту, лако могу бити субјекти овакве форме рада. Ово би требало довести у везу са тим што, како Ковачевић истиче, „појам рада „на црно“ одликује хетерогеност, непријављеним радницима се, поред оних који раде „на црно“ тј. без уговора о раду, сматрају и радници којима није обезбеђена заштита од социјалних ризика, радници којима се део зараде исплаћује у готовом новцу, радници који не пријављују своје друго запослење и samozапослена лица која не пријављују своју активност, и др. То, даље, значи да се рад „на црно“ може обављати и у оквиру радног односа, у смислу ситуација у којима послодавац (уопште или у потпуности) не пријављује надлежним органима одређено радно ангажовање, као што је то, примера ради, случај са запосленима којима послодавац исплаћује део зарада „на руке““. Љубинка Ковачевић, „Правни инструменти за сузбијање рада „на црно

могу прихватити да раде без уговора само зато што то захтева њихов послодавац, али и када услед недостатка вештина или као последица дискриминације нису успели да се запосле по основу уговора о раду.<sup>1410</sup>

У погледу рањивости положаја радника миграната додатно доприносе и фактори који се међусобно укрштају попут дискриминације засноване на раси, националности и полу, те се радници мигрантима лако могу наћи „на раскрсници експлоатације у вези са родном, етничком и мигрантском репресијом у контексту света који се глобализује“.<sup>1411</sup> Посебно забрињава чињеница да се радници мигранти који покушавају да се бекством заштите од злостављања од стране својих послодаваца у домаћинству, врло често суочавају са продуженим малтретирањем. Тако, постоје случајеви да послодавци подносе пријаве о „бекству“ или лажне тврдње о крађи или другим злочинима радника миграната, услед чега се ови радници могу суочити са административним и кривичним казнама, али и реперкусијама у виду казне затвора, депортације и забраном поновног уласка у земљу.<sup>1412</sup>

#### 4.4.7. Рад у домаћинству послодавца у Републици Србији

У Републици Србији, права и обавезе из радног односа радника који раде у домаћинству послодавца уређен је Законом о раду<sup>1413</sup>. Према законском тексту, а неретко и у радовима домаће стручне и научне заједнице, радници у домаћинству се називају *помоћно кућно особље*. Овај назив, међутим, није без критике. Наиме, како Ковачевић истиче, назив за који се законодавац одлучио није у најбољој мери подесан. Наведено се образлаже тиме да овај назив заправо не одговара природи рада у домаћинству, „будући да истиче помоћни карактер послова у домаћинству, подржавајући уврежено схватање да њихово обављање не захтева посебне радне способности, односно да је реч о пословима који нису „продуктивни“ и „прави“, јер послодавцу не омогућавају остваривање непосредне економске добити.“<sup>1414</sup>

Када је реч о правима која уживају радници у домаћинству у Републици Србији (кућно помоћно особље), она се у одређеној, али недовољно разрађеној мери, поклапају са гарантијама која су предвиђена у оквирима међународних стандарда усвојених од стране Међународне организације рада. Тако, помоћном кућном особљу гарантује се могућност да се уговором о раду предвиди могућност исплата дела зараде и у натури, који се мора изразити у новцу и који обухвата обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране. При

---

у Европској унији – садржина и (не)делотворност“, *Казнена реакција у Србији*, IX део (Ђорђе Игњатовић ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019, стр. 260.

<sup>1410</sup> Silvia Gonzalez del Pino, *Rights of Migrant Domestic Workers in Europe*, The Regional Office for Europe of the UN High Commissioner for Human Rights, 2010, p. 9.

<sup>1411</sup> Fiona Williams, „Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges“, *Social Policy and Society*, Vol. 9, No. 3/2010, p. 385.

<sup>1412</sup> *A review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*, International Trade Union Confederation, 2017, p. 6.

<sup>1413</sup> Закон о раду, члан 45.

<sup>1414</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 456.



томе, најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу мора бити утврђен уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.<sup>1415</sup>

Оно што је додатно важно јесте да у погледу субјеката који могу закључити уговор са кућним помоћним особљем постоје законске сметње. Овај уговор се не може закључити са супружником, усвојиоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства, као ни са тазбинским сродником до другог степена сродства.<sup>1416</sup>

#### 4.5. Привремено уступање радника преко агенција за привремени рад

Рад посредством агенција за уступање једно је од најфлексибилнијих и класичном радном односу најудаљенија форма флексибилног радног односа. Оваква констатација вреди јер рад посредством агенција подразумева постојање три субјекта, која, иако нису међусобно субјекти радног односа, посредно су доведени у везу, јер запослени са агенцијом за привремено запошљавање закључује уговор о раду, а рад обавља код послодавца, корисника услуга агенције, који са агенцијом, а не са запосленим, закључује посебан уговор о уступању. Привремено запошљавање се, тако, значајно разликује од „класичног“ радног односа, јер је израз флексибилности уговарања радног односа, али и израз потребе да се радници радно ангажују на било који начин. Оваква форма рада посебно је значајна у оним друштвима која бележе ниску стопу запослености, јер рад посредством агенција може значајно убрзати процес тражења запослења. Супротно вреди у идеалним околностима, у којима су испуњени услови пуне запослености и стабилног тржишта радне снаге, када за флексибилним радним односом који је заснива агенцијским запошљавањем не би ни било потребе.<sup>1417</sup>

Начелно, рад посредством агенција подразумева привремено запошљавање, али оно може водити и сталном запослењу. Како је запослени у радном односу по основу уговора који закључује са агенцијом, изузетно је важно овај модалитет разликовати од других облика радног ангажовања привременог карактера којим се не заснива радни однос.

##### 4.5.1. Међународни радни стандарди

Међународна организација рада питање рада посредством агенција, као и уређивање рада агенција за привремено запошљавање, као субјекта на тржишту рада, поставила је за циљ својим стандардима из два, у великој мери комплементарна разлога. Први је заштита од злоупотребе радника који су укључени у врло специфичан, тространи (радно)правни однос, као што је рад посредством агенције за привремено запошљавање. Овај разлог узрокован је бригом која је довела

<sup>1415</sup> Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натура, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу. Закон о раду, члан 45.

<sup>1416</sup> Закон о раду, члан 45.

<sup>1417</sup> Марио Рељановић, „Привремено запошљавање у Републици Хрватској – поуке за будуће регулисање у Републици Србији“, *Страни правни живот*, број 2/2014, стр. 192-193.

до дугогодишње забране искоришћавања рада од стране подизвођача у законодавству неколико земаља. Тачније, циљ је био да се спречи да радници буду експлоатисани од стране различитих посредника или приватних агенција за запошљавање које се оснивају искључиво у циљу стицања профита, па чак и, у одређеним околностима, лишени заштите коју пружа радно законодавство. Активност Међународне организације рада у овом домену заснивала се на принципу да „рад није роба“, једном од основних принципа потврђених у Филадельфијској декларацији о циљевима и сврхама Међународне организације рада, која чини део Устава Међународне организације рада. Други разлог било је подсећање на одговорност коју би држава требало да преузме у модерном друштву за активну улогу у области запошљавања. Ова двојна брига - заштита радника од злоупотребе и промоција запошљавања од стране државе - довела је до става да би посредовање у запошљавању требало да буде суштински одговорност јавних власти. Наведено је конкретизовано кроз низ инструмената Међународне организације рада. Иако свака конвенција представља посебан правни инструмент, различите конвенције и препоруке које се баве овим питањима показују изражен степен међузависности, допуњујући регулаторни оквир.<sup>1418</sup>

Још 1919. године, Конвенција број 2 о незапослености предвиђала је успостављање система бесплатних јавних служби за запошљавање под контролом централне власти и, тамо где постоје и јавне и приватне агенције за запошљавање, за координацију њихових активности на националном нивоу. Исте године, првом препоруком Међународне организације рада, која се, такође, бавила институтом незапослености, саветовано је да свака држава „предузме мере за забрану оснивања агенција за запошљавање које наплаћују накнаде или које послују ради профита“ и да им, у случају да такве агенције већ постоје, „буде дозвољено да раде само уколико су им издате државне лиценце, и да се предузму све могуће мере да се такве агенције што пре укину“.<sup>1419</sup> Готово тридесет година касније, 1948. године, Конвенција број 88 о служби за запошљавање<sup>1420</sup> предвиђала је бесплатне јавне службе за запошљавање, „тако организоване да обезбеде ефикасно регрутовање и посредовање у запошљавању“, а допунском Препоруком број 83<sup>1421</sup> додато је да: „систематски напори би требало да буду усмерени на развој ефикасности службе за запошљавање на такав начин да се елиминише потреба за приватним агенцијама за запошљавање у свим занимањима, осим оних за које надлежни орган сматра да је из посебних разлога постојање приватних агенција за запошљавање пожељно или неопходно“. Специфично питање агенција за запошљавање које наплаћују накнаде прво је било предмет Конвенције број 34 усвојене 1933. године, која је предвиђала укидање таквих агенција - и тада је назначено да је приликом израде овог инструмента Међународна конференција рада била забринута како за превенцију

---

<sup>1418</sup> Nicolas Valticos, „Temporary Work Agencies and International Labour Standards“, *International Labour Review*, Vol. 107, No. 1/1973, p. 46.

<sup>1419</sup> International Labour Conference 32nd Session Geneva, Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention 1933, Report X (I), 1949, p. 6.

<sup>1420</sup> C088 - Employment Service Convention, 1948 (No. 88), текст доступан на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C088](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088), 21.7.2023.

<sup>1421</sup> R083 - Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83), para. 26., доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R083,/Document](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R083,/Document), 21.7.2023.

злоупотреба, тако и за организацију тржишта рада у којима агенције за привремено запошљавање суделују као субјекти.<sup>1422</sup>

Конвенција број 96 о агенцијама за запошљавање које наплаћују накнаду, ревидирана 1949. године, у преамбули наводи да је инструмент „допуна Конвенције о служби за запошљавање број 88 из 1948. године „која предвиђа да свака чланица за коју је Конвенција на снази одржава или обезбеђује одржавање бесплатне јавне службе за запошљавање“, додајући да „таква служба треба да буде доступна свим категоријама радника“.<sup>1423</sup> Конвенција број 96 се не односи изричито на агенције за привремено запошљавање, чији је значајан раст забележен тек након њеног усвајања, а питање њене примене на ове агенције је изричито постављено Међународној организацији рада 1965. године, када је почела да се распирује бојазан у погледу рада агенција за запошљавање и њиховог утицаја на измену процеса рада и појаву радне експлоатације.<sup>1424</sup>

Кључни и најважнији инструмент који се односи на рад агенција за привремено запошљавање јесте Конвенција број 181 о приватним агенцијама за запошљавање усвојена 1997. године, настала као неопходан одговор на економски и политички притисак ка флексибилности на тржишту рада. Како је тренд флексибилизације са собом довео у питање степен заштите радника кроз дерегулацију овог института, рад посредством агенција је додатно либерализован, што је резултирало усвајањем међународних или наднационалних стандарда, као што су наведена Конвенција број 181 и пратећа Препорука број 188 о приватним агенцијама за запошљавање, које су представљале значајну промену у односу на рестриктивнији приступ претходних меродавних међународних стандарда рада.<sup>1425</sup>

Један од декларисаних циљева Конвенције број 181 је омогућавање рада приватних агенција за запошљавање, уз осигурање заштите радника који користе њихове услуге. Према Конвенцији број 181, приватне агенције за запошљавање могу бити забрањене у погледу неких категорија радника или економских активности. Велики значај се придаје темељним принципима и правима на раду које треба да уживају радници ангажовани преко привремених агенција за запошљавање, посебно у вези са њиховим правом на слободу удруживања и колективно преговарање и правом да не буду дискриминисани. Према Конвенцији број 181, „приватне агенције за запошљавање“ дефинишу се као физичка или правна лица која нуде услуге „које се састоје у запошљавању радника са циљем њиховог стављања на располагање трећој страни“, али и друге услуге, као што су „усклађивање понуда и пријава за посао, без да приватна агенција за запошљавање постане страна у радном

---

<sup>1422</sup> Nicolas Valticos, „Temporary Work Agencies and International Labour Standards“, *International Labour Review*, *op. cit.*, p. 47.

<sup>1423</sup> C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96). доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312241), 21.6.2024.

<sup>1424</sup> Шведска влада је поставила питање примене Конвенције број 96 у вези са обликом рада тзв. "мобилних агенција за куцање", чија је сврха била да обезбеде канцеларијско особље својим корисницима, при чему су услови по основу којих су ове агенције пословале били такви да је корисник, код кога је особље радило, одлучивао о томе који ће се посао обављати и надгледао рад, а агенција није преузимала никакву одговорност, осим могуће гаранције да особље поседује одређене квалификације. Особље је било запослено и плаћено од стране агенције, али је примало зараду само док је радило за спољног корисника. Nicolas Valticos, „Temporary Work Agencies and International Labour Standards“, *International Labour Review*, *op. cit.*, p. 47.

<sup>1425</sup> Nicola Countouris, Simon Deakin, Mark Freedland, *et al.*, *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*, International Labour Office, Geneva, 2016, pp. 34-35.

односу“ и „друге услуге у вези са тражењем посла ... као што је пружање информација, које не постављају за циљ усклађивање специфичних понуда и пријава за запошљавање“<sup>1426</sup>. Конвенција број 181, се у погледу круга лица на које се примењује, изричито примењује на раднике, укључујући тражиоце посла и раднике мигранте регрутоване или упућене на територију чланице од стране приватних агенција за запошљавање. Међутим, у погледу персоналног подручја примене, упркос овако широком обиму, чини се да се Конвенција број 181 не примењује на оне тростране ситуације где, упркос присуству корисничког предузећа, посредник нема статус агенције, или ако га има, не запошљава раднике по основу уговора о раду односно у радном односу.<sup>1427</sup>

У том погледу, вредно је подсетити да је Препорука број 198 изричито затражила од држава чланица да развију националне политике, како би „осигурале стандарде примењиве на све облике уговорних аранжмана, укључујући оне који укључују више страна, тако да радници остварују заштиту која им припада“.<sup>1428</sup>

Поред тога, Конвенција бр. 181 захтева од држава које су је ратификовале да обезбеде одговарајућу заштиту, кроз доделу одговарајућих одговорности приватним агенцијама за запошљавање и корисничким предузећима у вези са низом права и принципа, као што су слобода удруживања, колективно преговарање, минималне зараде, радно време и други радни услови, престације из система социјалне сигурности, приступ обуци, безбедност и здравље на раду, накнаде у случају повреда на раду или болести, накнаде у случају инсолвентности послодавца и заштита потраживања радника, и заштите и престације за случај материнства и родитељства. Штавише, Конвенција наводи да радницима не би требало наплаћивати никакве накнаде или друге трошкове од стране агенција, осим ако јавне власти не утврде специфичан изузетак у том погледу и у интересу радника.<sup>1429</sup>

Доношењем ове конвенције, Међународна организација рада је радикално променила своје раније стајалиште о приватним посредницима на тржишту рада као онима који могу угрозити начело да „рад није роба“. На основу садржине поменуте конвенције, како Лалета и Крижановић наводе, „агенције су добиле легитимност, било да су посредници или директни пружаоци услуга рада, и нова политика прихваћена је како би се, с једне стране, допустила флексибилност у управљању предузећем, а, с друге, уклонила разлика између начела о забрани уговарања лизинга радника и прихваћености овог облика рада у пракси држава“.<sup>1430</sup>

Поједини аутори су поставили питање да ли је и у којој мери оправдано регулисати рад посредством агенција на међународном плану, имајући у виду потенцијално негативан утицај који

---

<sup>1426</sup> C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Article 1, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO,](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,) 18.4.2023.

<sup>1427</sup> *Ibid.*

<sup>1428</sup> R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R188,](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188,) 18.4.2023.

<sup>1429</sup> C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO,](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO,) 18.4.2023.

<sup>1430</sup> Sandra Laleta, Anamarija Križanović, „Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje u hrvatskom, europskom i usporednom pravu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 36, бр. 1/2015, стр. 309.

рад посредством агенција има за ширење праксе „лизинга“ радника и умањивања права радника, посебно у оном аспекту у којем за време рада код корисника предузећа уступљени запослени не остварује сва права по основу рада, а све то продубљује несигурност рада у оквиру флексибилних радних односа. Конвенција број 181, иако прописује основне облике заштите радника, ипак не захтева равноправност радника који су у радном односу с корисником и уступљених радника, нити ограничава уступање радника за привремени рад. Њоме је предвиђени степен „одговарајуће заштите“ агенцијских радника, што државама даје шире дискрециону моћ како ће и на који начин такву заштиту гарантовати.<sup>1431</sup>

#### *4.5.2. Европски стандарди - Директива Европског Парламента и Савета 2008/104 о привременом агенцијском раду*

Поред анализирани Конвенције број 181, најважнији наднационални правни извор који уређује рад посредством агенција за запошљавање јесте Директива Европског парламента и Савета 2008/104 од 19. новембра 2008. године о привременом агенцијском раду. Циљ ове директиве јесте да се осигура заштита радника ангажованих преко агенција за привремено запошљавање и да се унапреди квалитет овог облика флексибилног рада преко агенција за привремено запошљавање, обезбеђивањем примене принципа једнаког третмана на раднике ангажоване преко агенција за привремено запошљавање, и признавањем агенцијама за привремено запошљавање статуса послодавца, узимајући у обзир потребу за успостављањем одговарајућег оквира за употребу привременог рада, с циљем доприноса стварању радних места и развоју флексибилних облика рада.<sup>1432</sup>

Персонални обухват Директиве 2008/104 односи се на раднике који имају закључен уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање (који су у радном односу), и који су распоређени у предузећа кориснике да привремено раде под њиховим надзором и руководством. Овај извор комунитарног права се, тако, примењује на агенције за привремено запошљавање, било да су јавна или приватна предузећа или предузећа корисници која се баве економским активностима, независно од тога да ли послују ради стицања профита или не. Наведени чланови додатно су разрађени кроз ставове које је заузео Европски суд правде у погледу субјеката на које се Директива 2008/104 примењује. Како показује судска пракса, постоји много елемената који морају бити присутни да би се Директива 2008/104 применила, можда више него што се на први поглед чини. Један од важнијих предмета у којем је Европски суд правде одлучивао о појмовима „радник“ и

---

<sup>1431</sup> *Ibid.*; Даље признавање рада преко агенција за привремено запошљавање установљено је у Повељи о темељним социјалним правима радника из 1989. године. Како би се олакшало стварање јединственог европског тржишта 1993. године, Повеља је усвојена да би пружила свеобухватан социјални поглед успостављањем европског модела радног права и обликовањем социјалног развоја за будућност. Иако Повеља није била правно обавезујућа, подстакла је регулисање рада преко агенција за привремено запошљавање јер је препознала друге облике запошљавања, осим уговора на неодређено време. Martin Ooninx, *Regulating Temporary Agency Work: A Balancing Act - A Comparative Study on the Regulatory Framework of Temporary Agency Work Between Belgium and the Netherlands and their Adherence to ILO and EU Instruments*, Master's Thesis for the program of Labour Law and Employment Relations, (July 26, 2022), Tilburg Law School, Department of Private, Business & Labour Law, Tilburg University, 2022, p. 18.

<sup>1432</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, члан 2 и члан 5.

„економска активност“, у контексту Директиве 2008/114 је предмет *Ruhrlandklinik*, у којем се указује на степен у којем радни аранжмани у пракси могу одступати од стандардног облика привременог рада преко агенција. У наведеном случају није постојала (приватна) агенција за запошљавање која уступа раднике, већ је субјекат било непрофитно удружење, а радник о којем је реч био је „члан“ тог удружења. Европски суд правде је нагласио да се Директива 2008/104 примењује не само на раднике који су закључили уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање, већ и на оне који имају „радни однос“ са таквим ентитетом. У том циљу, Европски суд правде је одбацио ограничење појма „радник“ у односу на дефиницију садржану у националном законодавству, посебно за лица која имају уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање, јер би такав рестриктиван приступ подривао ефикасност Директиве 2008/104 „непримерено и неоправдано“ ограничавајући њен обухват.<sup>1433</sup>

Пракса Европског суда правде је допринела и томе да се, у контексту Директиве 2008/104, прошири појам радник, како би се већи број лица нашао под заштитом, сматрајући „радником“ лице које обавља рад – односно, лице које током одређеног временског периода обавља услуге за и под руководством другог лица, за свој рад прима накнаду, и које је, на тој основи заштићено у држави у којој обавља рад, без обзира на правну карактеризацију радног односа према националном праву, односно без обзира на природу правног односа заснованог између два субјекта.<sup>1434</sup> Обим персоналног подручја Директиве 2008/104 је, са становишта Европског суда правде, неоправдано ограничен на лица чији је статус, упоредив са радницима који тај статус уживају према националном концепту, али могу бити искључени због примене различитих решења која се усвајају националним законодавством.<sup>1435</sup>

Што се тиче агенција за запошљавање и предузећа корисника, Европски суд правде је такође допринео ширењу круга субјеката који је Директива 2008/104 предвидела.<sup>1436</sup> У поменутом случају *Ruhrlandklinik*, Европски суд правде је одлучио, у складу са устаљеном судском праксом, да „свака активност која се састоји у понуди робе или услуга на одређеном тржишту има економску природу“.<sup>1437</sup> Без обзира на то да ли агенције и предузећа корисници послују ради профита, њихов правни облик и начин на који се финансирају нису релевантни аспекти, јер немају утицаја на економску природу активности које обављају. Активности које спадају у вршење јавних овлашћења су *prima facie* искључене из класификације као економске активности, што би требало тумачити у ужем смислу. Даље, како се у Директиви 2008/104 наводи, предузеће корисник може бити и физичко лице, те се поставља питање да ли се приватна домаћинства могу сматрати предузећима која се баве економским активностима. Одговор који се може учинити прихватљивим за ову празнину јесте да би, имајући у виду праксу Европског суда правде, требало ценити конкретне активности којима се приватна домаћинства баве, као и њихову могућност да

---

<sup>1433</sup> *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 November 2016, C-216/15, para. 36.

<sup>1434</sup> *Ibid.*

<sup>1435</sup> Nuna Zekić, „Possible Avenues For a More Effective Temporary Agency Work Directive“, *European Labour Law Journal*, Vol. 1, No. 1/2024, p. 70.

<sup>1436</sup> *Ibid.*

<sup>1437</sup> *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 November 2016, C-216/15, para. 44

пружају услуге које се предвиђају за оне које су својствене агенцијама за привремено запошљавање, односно предузећима корисницима.<sup>1438</sup>

У домену персоналног подручја примене Директиве 2008/104 можда би имало смисла проблематизовати и питање примене њених одредаба на раднике у оквиру нових форми рада, пре свега платформског рада, јер неки облици платформског рада деле многе организационе сличности са радом преко агенција за привремено запошљавање, због своје привремене и тростране природе. Поједини аутори су поставили као могућност да се применом Директиве 2008/114 поспешу недовољно регулисан статус платформских радника у домену радноправне заштите и побољшању њихових услова запошљавања. Тим поводом се истиче да је примена Директиве 2008/104 тешко примењива, јер се у многим случајевима чини да платформе нуде услуге које су упоредиве са онима које пружају агенције за привремено запошљавање, стварајући хибридне облике рада који комбинују карактеристике *online* платформи и агенција за привремено запошљавање, те су, као резултат, границе између два модела рада постале замагљене.<sup>1439</sup> Ово јер су многе посредничке *online* платформе сличне агенцијама за привремено запошљавање имајући у виду конституисање тространог уговорног односа између радника ангажованог преко агенције/платформског радника, агенције за привремено запошљавање/*online* платформе, предузећа корисника/клијента. Како је исправно истакнуто, однос између учесника који раде посредством платформе је трипартитан, те се улога платформе може упоредити са улогом „посредника“, и у том домену би исправно било сагледати могућности за примену Директиве 2008/114. Наиме, треба напоменути да се моћ надзора и контроле над извршењем радног задатка понекад дели између крајњег корисника и платформи које повезују раднике на платформи са клијентима<sup>1440</sup>, док се у погледу агенцијског рада закључују два уговора - један између запосленог и агенције, а други између агенције и предузећа корисника. Ипак, како се концепт „радника ангажованог преко агенције за привремено запошљавање“ може „применити не само на раднике који су закључили уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање, већ и на оне који имају „радни однос“ са таквим ентитетом“, такав радни однос карактерише чињеница да лице пружа услуге за и под управљачком влашћу другог лица током одређеног временског периода, у замену за накнаду<sup>1441</sup>. На основу овог тумачења, присутне су препоруке за примену шеме рада агенција за привремено запошљавање и на рад посредован путем платформи, када је наручилац (односно клијент) комерцијално предузеће. Иако је мало изгледно да се оваква пракса прихвати требало би је узети у обзир, јер Директива 2008/104 има потенцијал да пружи, макар у изузетно благом и широко постављеном оквиру, начелну брану ширењу нерегулисаног рада посредством платформи.<sup>1442</sup>

Директивом 2008/104 су постављена и ограничења у погледу њене материјалне примене. Рестрикције су предвиђене ограничењима и забраном рада преко агенција за привремено запошљавање који се могу оправдати само у циљу поштовања општег интереса, како би се

---

<sup>1438</sup> *Ibid.*

<sup>1439</sup> Вид. детаљно: Annika Rosin, „Applying the Temporary Agency Work Directive to Platform Workers: Mission Impossible?“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 36, No. 2/2020, pp. 141–168.

<sup>1440</sup> Antonio Aloisi, Valerio de Stefano, *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, p. 39.

<sup>1441</sup> *Ibid.*

<sup>1442</sup> *Ibid.*

подржао циљ успостављања одговарајућег оквира за рад посредством агенција за привремено запошљавање, и то како би се допринело стварању радних места и адекватном развоју флексибилних облика рада. С друге стране, Директива 2008/104 има за циљ заштиту радника ангажованих преко агенција и побољшање њихових радних услова осигуравањем принципа једнаког третмана и мера против злоупотребе. Кроз ова два циља, приметно је да је присутан баланс између флексибилности и сигурности на тржишту рада, као изузетно важна компонента рада посредством агенција за привремено запошљавање. Овиме је Директива 2008/104 постала један од ретких „тврдих закона“ у праву Европске уније, који експлицитно помиње појам флексиурности.<sup>1443</sup> Управо се у намери да се Директивом 2008/104 укаже на значај заштите флексибилних облика рада и потребне сигурности запослења огледа најзначајнији исход дуготрајне расправе о флексиурности, која је у годинама које су претходиле усвајању текста била распирена. Компромис, који представља камен темељац Директиве 2008/104, и који је довео до њеног усвајања, лежи у равнотежи између принципа једнаког третмана радника ангажованих преко привремених агенција и запослених директно код предузећа корисника, и уклањања забрана и ограничења за привремени рад преко агенција.<sup>1444</sup>

У литератури се истиче да је приступ који је прихваћен у Директиви 2008/104 допринео нормализацији флексибилног рада, омогућивши да се забране и ограничења привременог рада оправдају само на основу општег интереса, који се посебно односи на заштиту радника ангажованих преко агенција, захтеве здравља и безбедности на раду, правилно функционисање тржишта рада, и заштиту од злоупотреба.<sup>1445</sup> Након прегледа решења које су држава чланице увеле у оквиру могућности да успоставе ограничења, Европска комисија је закључила да овај процес до сада није довео до значајних промена у обиму рестриктивних мера које примењују државе чланице, што значи да већина ограничења и даље постоји. Сартори (Sartori) је овим поводом закључила да су предузете мере маргиналне, као и да су многа ограничења и забране утврђене колективним уговорима, нпр. ограничења трајања задатака или квантитативна ограничења на употребу агенцијског рада, тако да њихова присутност у пракси зависи од различитих фактора, као што су економски изгледи и преговарачка моћ и стратегија социјалних партнера.<sup>1446</sup>

С обзиром на широку могућност ограничења рада посредством агенција за привремено запошљавање, може се сматрати да, и поред значаја у виду помирења две готово супротне идеје -

---

<sup>1443</sup>Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, para. 9.

<sup>1444</sup>Nicolas Kountouris, „EU Law and the Regulation of ‘Atypical’ Work“, in: *Research Handbook on EU Labour Law*, (A. Bogg, C. Costello, A.C.L. Davies eds.), Edward Elgar, Online publishing, 2016, p. 264.

<sup>1445</sup>Alessandra Sartori, „Temporary Agency Work in Europe“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 1/2016, pp. 117, 120.

<sup>1446</sup>Европски суд правде је заузео став да су државе чланице слободне или да уклоне било које забране и ограничења која се не могу оправдати према одредбама Директиве 2008/104 или, где је применљиво, да их прилагоде, како би их учиниле усклађеним са одредбама. Члан 4 директиве не захтева усвајање било каквог специфичног законодавства у том погледу и не намеће обавезу националним судовима да не примењују било које правило националног закона које садржи забране или ограничења рада посредством агенција за привремено запошљавање која нису оправдана на основу општег интереса. Међутим, то не значи да ова одредба нема никакву обавезујућу снагу. Истовремено, „основе општег интереса“, које Директива 2008/104 пружа као индикативан, неисцрпан списак, пружају довољно простора државама чланицама да одржавају или чак уведу нова ограничења за посебне секторе или делатности. Nuna Zekić, „Possible Avenues For a More Effective Temporary Agency Work Directive“, *op. cit.*, pp. 70-71.



флексибилности и сигурности, Директиви 2008/104 недостаје подстицај у циљу преиспитивања улоге агенцијског рада на савременим, флексибилним тржиштима рада.

Још један важан аспект Директиве 2008/104 наглашава привремени карактер задатака које обављају радници ангажовани преко агенција. Овај привремени статус се односи на трајање задатка, а не на природу самог посла, јер се у самој Директиви 2008/104 наводи да се радник ангажује како би обављао рад привремено.<sup>1447</sup> Пресуда Европског суда правде у случају *Daimler* појаснила је ову тачку, пресудивши да се термин „привремено“ односи на дужину времена током којег је радник ангажован код предузећа корисника, а не на садржину посла који се обавља, а који би требало да буде привременог карактера.<sup>1448</sup> Како Директива 2008/104 тежи промоцији флексибилног запошљавања, стварању радних места и заштити радника, термин „привремено“ се стога користи да опише однос између радника и предузећа корисника.

Можемо рећи да је недостатак Директиве 2008/104 то што не прецизира максимално трајање задатака, остављајући државама чланицама да то регулишу, како би се спречила злоупотреба начела једнаког третмана и избегавање примене одредби Директиве 2008/104 кроз сукцесивне задатке поводом којих би се радници ангажовали посредством агенције. Национални судови, стога, морају проценити стварну привременост трајања задатака, узимајући у обзир факторе као што су трајање, равнотежа између флексибилности послодавца и сигурности радника, и нужност задатка.<sup>1449</sup>

Да би се спречиле злоупотребе, у овом сегменту, Директива 2008/104 захтева од држава чланица да спроведу мере против сукцесивних задатака који би могли довести до сталног запослења код истог предузећа, и то у циљу омогућавања радницима ангажованим путем агенција да створе прилике да пређу у статус стално запосленог лица, када за то има простора. Члан 6, став 1 Директиве 2008/104 обавезује корисничко предузеће да информисе радника запосленог преко привремене агенције о свим слободним радним местима, како би имао једнаке шансе да добије стални посао као и остали радници запослени у корисничком предузећу. Овиме се поштује функција агенцијског рада, као прелазног корака ка стварању нових радних места. Међутим, корисничко предузеће није обавезно да му понуди стални посао, оно је дужно само да пружи могућност да се добије стални посао под истим условима као и за остале раднике директно запослене у корисничком предузећу. Корисничка предузећа могу имати оправдане разлоге за ангажовање флексибилног радника, те одређивати специфичне позиције које неће бити попуњене сталним радницима. Тако, може бити понуђена позиција на одређено време раднику запосленом преко привремене агенције за посао који је претходно обављао као радник агенције, или за било који други одговарајући посао. Када се посао разликује од оног који је радник обављао као радник агенције, околност да је запослен посредством уговора о раду на одређено време може бити оправдана ако радник мора да заврши одређену обуку пре него што може да обавља конкретан посао. Чињеница да је радник агенције прво запослен привремено, пре него што му се понуди стално запослење не крши, у принципу, начело да су уговори о раду на неодређено време „општи“

<sup>1447</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, Article 3.

<sup>1448</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 17 March 2022, *NP v Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin*, C-232/20, para. 53.

<sup>1449</sup> Miriam Kullmann, „The ‘Temporariness’ of Temporary Agency Work Assignments“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 1/2024, pp. 7-8.

начин заснивања радног односа. Директива 2008/104, нажалост, не забрањује изричито сталне задатке, али сугерише да непривремени задаци могу бити ван њеног домена. Пресуда Европског суда правде у предмету *LD/ALB FILS Klinikern* из 2023. године имплицира да су само привремени задаци обухваћени Директивом и да, уколико је задатак поводом којег се радник ангажује од почетка имао привремени карактер, изгледно је да такав рад можда неће испуњавати критеријуме за примену Директиве 2008/104, због чега радник неће бити обухваћен њеном заштитом.<sup>1450</sup> Наведено подразумева да сукцесивни задаци морају бити оправдани и да се не смеју користити за заобилажење примене Директиве 2008/104. Државе чланице имају дискреционо право да регулишу трајање задатака и спрече злоупотребе, а социјални партнери могу преговарати о изузецима путем колективних уговора. Ова регулаторна флексибилност има за циљ да уравни тежи потребе агенција за привремено запошљавање, корисничких предузећа и радника, осигуравајући поштене и ефикасне праксе на тржишту рада.<sup>1451</sup>

Принцип једнаког третмана радника који раде посредством агенција и запослених код послодавца корисника допринео је успостављању адекватног правног положаја агенцијских радника. Неке европске земље, нарочито Ирска и Велика Британија, противиле су се идеји увођења овог принципа у њихове националне правне системе, сматрајући да би то могло удаљити флексибилну природу агенцијског рада и потенцијално довести до погоршања тржишта у сектору агенција за запошљавање.<sup>1452</sup> Међутим, принцип једнаког третмана је напослетку укључен у текст Директиве 2008/104 и представља један од кључних постулата када је реч о правном положају радника који раде посредством агенција за привремено запошљавање. Међутим, овај принцип није без изузетака који су могући под посебним околностима, када су договорени од стране социјалних партнера, или укључени у националне колективне уговоре.<sup>1453</sup> Посебан изузетак је предвиђен у вези са накнадама, када је могуће одступити од принципа једнаког третмана у случају да су агенцијски радници запослени на неодређено време у агенцији и да су плаћени и за време између два различита задатка.<sup>1454</sup>

Принцип једнаког третмана има широк обим и није ограничен на економске аспекте, јер се односи на основне радне и услове запошљавања који би требало да одговарају условима који би се примењивали на раднике када би их запослило предузеће корисник на истом радном месту. Међутим, када је реч о поштовању принципа једнакости у погледу услова рада и запошљавања између лица ангажованих посредством агенција и запослених код предузећа корисника, заправо, не постоји потпуна једнакост, из разлога што су из опсега „основних услова рада и запошљавања“, предвиђених Директивом 2008/104, изостављене законске одредбе које се односе на отказ

---

<sup>1450</sup>Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 22 June 2023, *LD v ALB FILS Klinikern GmbH*, C-427/21, para. 44.

<sup>1451</sup> Miriam Kullmann, „The ‘Temporariness’ of Temporary Agency Work Assignments“, *op. cit.*, pp. 7-8.

<sup>1452</sup> Silvia Spattini, „Agency Work: a Comparative Analysis“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, No. 3-4/2012, p. 175.

<sup>1453</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, Article 5. 3-4.

<sup>1454</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, Article 5.2.

запослених, колективна отпуштања и заштиту у сфери социјалног осигурања.<sup>1455</sup> Директива 2008/104, такође, укључује две специфичне клаузуле о правилима која су на снази код предузећа корисника за заштиту трудница или дојила, деце или младих<sup>1456</sup>, и о правилима намењеним осигуравању једнаког третмана између мушкараца и жена и борби против свих облика дискриминације засноване на полу, раси, етничком пореклу, вери или уверењима, инвалидитету, старости или сексуалној оријентацији.<sup>1457</sup>

Принцип једнаког третмана је посебно важан јер доприноси гарантовању поузданости рада посредством агенција, а посебно како би се спречила нелојална конкуренција, уколико би послодавци корисници ангажовали раднике посредством агенције, уз могућност да им обезбеде мањи обим права од оног који се гарантује запосленима непосредно у предузећу кориснику. Скорашња пракса Европског суда правде указала је на „празнину“ која постоји у Директиви 2008/104, у погледу принципа једнаког третмана. У предмету *CM v. TimePartner Personalmanagement GmbH*, Европски суд правде је заузео став да „када се колективним уговорима дозвољава разлика третмана агенцијских радника и радника запослених директно у предузећу корисника“ у погледу основних услова запослења, на штету радника запослених преко агенција у односу на оне које уживају радници предузећа корисника, „укупна заштита“ радника запослених преко агенција се поштује само ако им се, заузврат, пружају погодности којима се компензују последице разлике у третману.<sup>1458</sup> Даље, израз „укупна заштита радника запослених преко агенција“ не захтева да се узме у обзир било која специфична заштита за раднике запослене преко агенција, која је већа од оне која се примењује на раднике уопште, према националном и законодавству Европске уније. Европски суд је, такође, одлучио да се принцип једнаког третмана, као и могућност изузетка од његове примене, мора тумачити тако да се поштовање обавезе да се поштује укупна заштита радника запослених преко агенција за одређени посао мора проценити поређењем основних услова запослења и радних права који се примењују на раднике директно запослене код предузећа корисника са онима који се примењују на раднике запослене преко агенција.<sup>1459</sup> Ова пресуда се може сматрати значајном одлуком у корист радника запослених преко привремених агенција, која појашњава и спроводи одређене аспекте права на једнак третман у односу на раднике запослене директно код предузећа корисника, а с обзиром на то да је Европски суд правде заузео став да постоји *обавеза поштовања укупне заштите радника* запослених преко агенција у односу на стално запослене раднике које директно ангажује корисник за одређени посао. Можемо сматрати да се овим шири домен примене заштите привремено запослених агенцијских радника јер ако се „основни услови рада и запослења“ примењују на раднике запослене преко агенција разликују од оних који вреде за запослене код предузећа корисника, обавеза је пружити компензационе погодности како би се неутралисали ефекти разлике у

---

<sup>1455</sup> Дарко Божичић, „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право* бр. 1/2016, стр. 274.

<sup>1456</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, Article 5.1(a).

<sup>1457</sup> Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, Article 5.1(b).

<sup>1458</sup> Judgment Of The Court (Second Chamber), 15 December 2022, *CM v TimePartner Personalmanagement GmbH*, C-311/21, para. 39.

<sup>1459</sup> Judgment of the Court (Second Chamber), 15 December 2022, *CM v TimePartner Personalmanagement GmbH*, C-311/21, paras. 40, 57.

третману и обезбедила *укупна заштита* тих радника. Додатно, ова пресуда је утолико значајнија, јер термин „укупна заштита“ није предмет садржине Директиве 2008/104.

У будућности, ова пресуда може побољшати ефикасност Директиве 2008/104, с обзиром на то да узима у обзир промену парадигме радне снаге са стандардних облика запослења на нестандартне аранжмане, отклањајући правну несигурност у вези са применом и одступањем од принципа једнаког третмана гарантованог Директивом 2008/104, чиме се промовишу заштитни аранжмани за раднике запослене преко привремених агенција на нивоу Европске уније.<sup>1460</sup> Закључно, наведена потреба за једнаким обимом свеукупне заштите негирала би раније ставове у теорији према којима „висок степен заштите“ запослених на неодређено време повећава број запослених који раде по основу „привремених“ уговора о раду, укључујући рад посредством агенције.<sup>1461</sup>

Још једна значајна пресуда у погледу (не)једнакости третмана радника који раде посредством агенције и запослених директно код послодавца односила се на питање дерогација права која су гарантована колективним уговором. Ово питање је претходно постављено пред немачки суд, који је сматрао да изузеће агенцијских радника од примене принципа једнаког третмана не представља дискриминацију, јер „постоји други вид компензације који им је гарантован“.<sup>1462</sup> У том смислу, и Европски суд правде је стао на становиште према којем колективни уговор, који предвиђа неједнаку основну зараду или радне услове на штету привремених радника, како би се поштовала свеукупна заштита привремених радника, мора обезбедити друге погодности, као надокнаду за умањена права.<sup>1463</sup> „Кључни фактор у „свеукупној заштити“ привремених радника, заснива се на приступу *quid pro quo*: свака одредба која је уведена на штету привремених радника мора бити компензована пружањем других погодности. Уколико то није случај, овлашћивање социјалних партнера да се сложе са једноставним слабљењем основних радних услова, без обавезе да обезбеде компензационе погодности, нужно би умањило свеукупну заштиту радника“.<sup>1464</sup>

#### 4.5.3. Правни оквир привременог уступања радника у Републици Србији - Закон о агенцијском запошљавању

Република Србија је 2019. године усвојила Закон о агенцијском запошљавању, који је уредио овај облик флексибилног радног односа на један систематизован начин, нормиравши права, обавезе и одговорности агенција за привремено запошљавање, послодаваца-предузећа корисника и запослених преко агенција.

---

<sup>1460</sup> Archita Mohapatra, „Temporary Agency Workers Directive: Is the Right of Equal Treatment Strong Enough to Protect the Workers?“, *International Labor Rights Case Law*, No. 9/2023, p. 363.

<sup>1461</sup> Chung Heejung, „Different Paths Towards Flexibility, Deregulated Employment - Protection or Temporary Employment?“, A study of cross-national variance on employment protection legislation and temporary employment in 19 OECD countries, University of Fribourg, Switzerland, 2005, p. 9.

<sup>1462</sup> Natalie Videbæk Munkholm, „The ‘Overall Protection’ of Temporary Agency Workers, the Role of Social Partners, and the Case of Denmark“, *European Labour Law Journal*, No. 1/2024, p. 27.

<sup>1463</sup> *Ibid.*

<sup>1464</sup> *CM v TimePartner Personalmanagement GmbH*, C- 311/21, Judgement from 15 December 2022, para. 39.

Агенција за привремено запошљавање је привредно друштво или предузетник које се бави запошљавањем радника и њиховим уступањем послодавцима корисницима. Да би агенција могла да обавља ову делатност, мора да буде регистрована у складу са Законом о привредним друштвима и да има дозволу за рад издату од стране министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.<sup>1465</sup> Иако Закон садржи одредницу привремено запошљавање, требало би имати у виду да запослени, исто тако, може са агенцијом засновати и радни однос на неодређено време, те се „термин“ привремено односи само на привремено запошљавање код послодавца корисника.

Када је реч о терминологији - „запослени који ради посредством агенције за привремено запошљавање“ перципира се као „уступљени запослени“, то јесте као физичко лице које је у радном односу у агенцији, а које се уступа послодавцу кориснику, ради привременог обављања послова под његовим надзором и руковођењем.<sup>1466</sup> Запослени који ради посредством агенције, закључује уговор о раду у писаном облику, који мора да садржи све битне елементе радног односа, укључујући врсту послова, место рада, трајање уговора, радно време, висину зараде и друга права и обавезе.

Закон је, у циљу заштите, предвидео ограничења у погледу трајања рада посредством агенције, уколико је евидентно да послодавац корисник има потребу за сталним запослењем. У том смислу, агенција не може да уступи послодавцу кориснику запосленог на одређено време, уколико је претходно исти запослени био у радном односу на одређено време код истог послодавца корисника било непосредно, било преко исте или друге агенције, у укупном трајању дужем од 24 месеца. Изузетак за наведено вреди у ситуацијама када је рад на одређено време код послодавца корисника дозвољен у дужем трајању, у складу са Законом о раду.<sup>1467</sup> Као и у погледу рада на одређено време, који је регулисан Законом о раду, у погледу запосленог који је претходно код истог послодавца корисника радио непосредно или преко исте или друге агенције или који најмање пет радних дана након истека времена за које је уступљен остане да ради код послодавца корисника, долази до преображаја радног односа, односно сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време код послодавца корисника.<sup>1468</sup>

Запослени посредством агенције, уживају сва права из радног односа код послодавца корисника, а послодавац корисник има обавезу да обезбеди једнаке услове рада за запослене преко агенције као и за своје непосредно запослене на истим или сличним пословима (упоредни запослени), укључујући и колективна права, при чему се запослени посредством агенције убрајају се у укупан број запослених код послодавца корисника. Ово укључује право на исти третман у погледу радног времена, одмора, безбедности и здравља на раду, као и других права и обавеза које произилазе из радног односа.<sup>1469</sup> Послодавац корисник је, такође, дужан да обезбеди безбедне и здраве услове рада за запослене преко агенције и да их информисе о свим ризицима и мерама заштите на раду.

У погледу регулисања начина и исплате зарада запосленом, агенција је субјект који је дужан да исплати зараду запосленом, имајући у виду да је агенција послодавац запосленом, док послодавац

---

<sup>1465</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, број 86/2019, члан 2, став 1 и члан 3, став 1.

<sup>1466</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, број 86/2019, члан 2, став 2.

<sup>1467</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 86/2019, члан 16, став 2.

<sup>1468</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 86/2019, члан 16, став 3.

<sup>1469</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 86/2019, члан 18.

корисник исплаћује агенцији уговорени износ за пружене услуге. Закон, међутим, предвиђа да је послодавац корисник солидарно одговоран за обавезе агенције која се односи на исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова. Трошкови које је послодавац корисник дужан да надокнади уступљеном запосленом настају по више основа - долазак и одлазак са рада (трошкови превоза), исхрана у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, време проведено на службеном путу у земљи и иностранству (службена дневница и други евентуални издаци), смештај и исхрана за рад и боравак на терену, извршене услуге. Супсидијарна одговорност агенције према уступљеном запосленом обухвата накнаду штете коју је уступљени запослени претрпео на раду или у вези са радом код послодавца корисника услед повреде на раду и/или професионалног обољења. Таква одговорност је актуелна само у случају да уступљени запослени не може од послодавца корисника да наплати у целини (или делимично) износ накнаде штете утврђен у судском поступку.<sup>1470</sup>

Закон о агенцијском запошљавању има за циљ да унапреди права радника који су запослени преко агенција за привремено запошљавање, осигуравајући им равноправан третман са лицима директно запосленим код послодавца корисника, те да обезбеди већу правну сигурност и транспарентност у овој области. Такође, Закон је намењен јачању одговорности агенција и послодавца корисника у погледу поштовања радних права и обавеза према запосленима, чиме се доприноси укупном побољшању радних услова и стандарда у Републици Србији. У домаћој литератури има мишљења да су запослени посредством агенције, иако формалноправно у радном односу, заправо у таквом положају који их сврстава у групу прекарних радника.<sup>1471</sup> Ово јер, иако је хармонизација са правом Европске уније значила да се из начина ангажовања радника путем агенција избришу привремени и повремени послови, радни однос који постоји између агенције и уступљеног радника није увек гарант да ће се поштовати сва његова права, будући да он ради код послодавца-корисника, са којим нема закључен уговор нити постоји било какав други директни правни основ ангажовања, с обзиром на то да је његов положај дефинисан законом и уговором о уступању између агенције и послодавца корисника и уговором о раду између радника и агенције.<sup>1472</sup>

#### 4.5.4. Правни положај уступљеног запосленог

Правни конструкт привременог агенцијског рада представља карактеристичан метод запошљавања који се разликује од традиционалног радног односа. Привремени агенцијски рад је вид запослења, који – као главно правило – траје одређено време, обично краћи временски период, и у којем запослени успоставља радни однос са субјектом који се искључиво или барем углавном бави привременим агенцијским радом, док рад запосленог користи трећа страна послодавац корисник који остварује права послодавца, упркос томе што није у радном односу са

<sup>1470</sup> Слободанка Ковачевић Перић, „Агенцијско запошљавање у Републици Србији“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици*, 2020, стр. 137.

<sup>1471</sup> Марио Рељановић, *Алтернативно радно законодавство*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe/Центар за достојанствени рад, Београд, 2019, стр. 28.

<sup>1472</sup> *Ibid.*, стр. 28-29.

запосленим.<sup>1473</sup> Израз *привремени* рад посредством агенције, који је присутан у називу, не осликава праву природу рада посредством агенција, јер се термин „привремени“ рад лако може повезати са радом ван радног односа или са неком од форми рада код којих се радни однос не заснива. Међутим, како смо раније видели, и акти Међународне организације рада, и Директива 2008/104, као извор права Европске уније, предвиђају да је рад посредством агенције радни однос, уз присутну флексибилност, која се, првенствено, одражава на присуство три стране у раду посредством агенције, односну чињеници да запослени не обавља рад за послодавца са којим има закључен уговор о раду.

Када је реч о правном положају запосленог, он је уређен на темељу одредби националног законодавства, уз опрез да се институти имплементирани на основу наднационалних ратификованих докумената поштују на нивоу да се положај агенцијског радника не може разликовати од положаја запосленог, када је реч о остваривању права из радног односа - постулат усвојен на нивоу наднационалних извора права. Ово би требало узети као начело, приликом анализе правног положаја агенцијских радника. Њихова права и обавезе, свакако, не могу бити потпуно идентична са онима које остварују запослени директно у предузећу у којем агенцијски радници обављају посао, пре свега јер се правно директна веза не успоставља између послодавца код којег радник ради и самог радника. Међутим, уз поштовање начела једнаког третмана, разлика се не сме правити у погледу ограничавања обима права. Важна разлика између Директиве 2008/108 и норми које се примењују на територији Европске уније које регулишу атипично запошљавање је начин на који се дефинише обим једнаког поступања. Директиве о раду на одређено време и раду са непуним радним временом захтевају једнак третман у погледу свих услова запошљавања, осим ако је изузетак оправдан објективним разлозима или принципом пропорционалности сразмерност обима права. Супротно томе, агенцијски радник, према одредбама Директиве 2008/104, има право на једнак третман само ако су у питању „основни услови рада и запошљавања“, што, у пракси, подразумева услове везане за радно време и зараду.<sup>1474</sup> Ипак, када услов запошљавања спада у категорију „основних“, различит третман агенцијских радника не може бити оправдан. Укратко, претходно поменути директиве о раду са непуним радним временом и раду на одређено време не ограничавају обим једнаког третмана на затворену листу услова рада, али послодавац може оправдати различит третман објективним разлозима или позивањем на принцип *pro rata temporis*. Према Директиви 2008/104, једнак третман је ограничен на одређене радне услове, али унутар тог ограниченог обима примењује се без изузетака (барем ако држава чланица не користи могуће дерогације). Прво, једнако третирање агенцијских радника ограничено је на основне одредбе о радном времену и заради, док су значајна питања изван његовог делокруга. Сходно томе, ако се радни услов не сматра „основним“, различит третман је могућ чак и ако то не може бити објективно оправдано. Посебно важан пример је престанак радног односа, јер, како емпиријски докази показују, у случају економске кризе, агенцијски радници су први који се отпуштају. Једна од главних критика концепта „ограничене једнакости“ јесте да не може побољшати сигурност запослења агенцијских радника.<sup>1475</sup> Исто важи и за одговорност послодавца за штету проузроковану запосленом или у погледу стручног

<sup>1473</sup> Zoltan Banko, „Temporary Agency Work in the European Union – The Experiences of the Implementation of Directive 104/2008/EC In Hungary“, *Pravni Vijesnik*, Vol. 30, No. 2/2024, p. 42.

<sup>1474</sup> Gábor Kártyás, „Recent Case Law on Equal Treatment of Agency Workers: Broad Interpretation of a Limited Concept?“, *ERA Forum*, Vol. 24., Springer, 2023, p. 402.

<sup>1475</sup> *Ibid.*

усавршавања. Друго, услови рада које предузеће корисник не гарантује директно запосленим атипичним радницима – из објективних разлога или због принципа пропорционалности – неће се слично примењивати на агенцијске раднике запослене са непуним радним временом и/или на одређено време, као последица фикције директног запослења.<sup>1476</sup>

Готово све земље Европе уређују рад посредством агенција на сличан начин, у складу са одредбама Директиве 2008/104 и Конвенције број 181 – тј. предвиђају да радник са агенцијом, као послодавцем, закључује уговор о раду, а агенција радника уступа предузећу кориснику код којег запослени ради. Овакво хомогено решење међу држава чланица Европске уније било је присутно<sup>1477</sup> и пре него што је Директива 2008/104 усвојена.<sup>1478</sup> Интересантан изузетак биле су државе, попут Уједињеног Краљевства и Ирске, као представници англосаксонског правног система. На пример, у Ирској, услед одсуства уговора о раду између предузећа корисника и привременог агенцијског радника, сматрало се да предузеће корисник преузима сва права и обавезе (класичног) послодавца. Правни положај агенцијских радника уређивао се према одредбама различитих закона којима се уређује рад, те се, стога, сматрало да је послодавац агенцијског радника онај који исплаћује зараде, па се није унапред могло утврдити да ли је послодавац предузеће корисник или агенција. У погледу заштите од отказа, агенцијски радници су могли поднети тужбу за незаконито отпуштање против предузећа корисника, али не и против агенције. Након усвајања посебног прописа којим се уређује рад посредством агенције, Ирска се приближила другим земљама Европске уније. Слично је вредело и у погледу Уједињеног Краљевства, где је статус запослења прилично сложен и често није јасан. Радник може бити запослен у агенцији или у предузећу кориснику, или чак може бити samozапослено лице. У извесној мери, тренд у радном праву јесте да додељује права радницима уместо запосленима, како би се конфузија која настаје умањила.<sup>1479</sup>

#### 4.5.5. Међусобни односи субјеката агенцијског запошљавања

С обзиром на тространу природу односа која је карактеристична за рад посредством агенција, могло би се чинити да су односи односних субјеката наизглед компликовани за терен радног права, који начелно подразумева двострани правни однос - радни однос између послодавца и запосленог. Међутим, негација овог начела присутна је код рада посредством агенција за уступање радника, јер, иако је радни однос као институт присутан, он се „испољава“ код субјекта који није

---

<sup>1476</sup> *Ibid.*, p. 403.

<sup>1477</sup> Donald Storrie, *Temporary Agency Work in the European Union*, Eurofond, Luxembourg, 2001, pp. 7-8.

<sup>1478</sup> Конкретно, вид.: James Arrowsmith, *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006, pp. 13-29; Француска је, примера ради, била једна од првих земаља која је усвојила правила која предвиђају једнако третирање радника са непуним радним временом, на одређено време и привремено ангажованих радника посредством агенција за привремено уступање, почевши од раних 1980-их, више од деценије пре усвајања првих комунитарних стандарда у овој области. Zoe Adams, Louise Bishop, Simon Deakin *et al.*, "The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a panel of 117 countries, 1990–2013", *International Labour Review*, Vol. 158, No. 1/2019, p. 7.

<sup>1479</sup> Donald Storrie, *Temporary Agency Work in the European Union*, *op. cit.*, p. 8.; *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Eurofound, Dublin, 2011, p. 11.



послодавац са којим је запослени закључио уговор о раду. Наведено вреди јер, иако је правни положај запосленог *per se* у односу са агенцијом неупитан с обзиром на то да се уређује уговором о раду, то је јасно да се између агенције и радника успоставља радни однос. Међутим, овај радни однос је атипичан у оном сегменту у којем се рад запосленог код агенције уступа предузећу кориснику, у складу са одредбама уговора који су агенција и предузеће корисник закључили. У питању је уговор чије регулисање није у домену радног права, већ облигационог или трговинског права. Елемент флексибилизације, који се овде лако може уочити, требало би правдати потребом да се рад агенције искористи у најбоље пословне сврхе - да се лако и ефикасно пронађе лице које ће код послодавца корисника обављати посао за којим постоји потреба на одређено време. Уплив оваквог тространог односа у радно право и рад уопште претеча је и неким од нових форми рада, где се, такође, може пронаћи присуство три субјекта, који могу, али не нужно бити у радном односу, односно правном односу уређеном посебним уговором ван граница радног права. Примера ради, дељење запослених, о чему ће више бити речи у наредном поглављу, подразумева да један запослени обавља рад за више послодавца, али по основу једног уговора о раду. Сличност је присутна и у погледу рада посредством платформе, где, такође, тространи или, у појединим случајевима, и четворострани однос фигурира између субјеката присутних у оквиру платформског рада.

У том смислу, однос агенције и предузећа корисника можемо потенцијално у ширем смислу сагледати као однос клијента и наручиоца, јер агенција дела као трезор радне снаге, у оквиру ког се омогућава предузећу кориснику да ангажује конкретно лице у складу са својим потребама, којег му агенција уступа. Овај однос се тако уређује у складу са националним законодавством које се примењује на уговоре о уступању, уз напомену да радно право одређује границе страначке аутономије у односу на обавезни садржај тог уговора, услове уступања, временско ограничење и забрану уступања, односно забрану ограничења каснијег запошљавања агенцијског радника непосредно код предузећа корисника. Како садржина овог уговора није предмет Директиве 2008/104, државе чланице уређују садржину уговора, ограничења и забране, као обавезу преузету поводом имплементације Директиве 2008/104.<sup>1480</sup>

Примера ради, у Белгији, запошљавање посредством уступања радника запослених код агенције је дозвољено само у ограниченом броју ситуација, које обухватају замену стално запосленог који је привремено одсутан са рада (нпр. због болести, коришћења одмора) или му је отказан уговор о раду; у случају привременог повећања обима посла; за обављање изузетних послова; као део активног програма тржишта рада, и као поступак селекције пре директног запошљавања нових радника.<sup>1481</sup> Законска ограничења могу се односити и на странке, као што је случај у словеначком законодавству, где предузеће корисник може уговорно сарађивати само са агенцијом која има дозволу за обављање те делатности и која је уписана је у регистар при надлежном министарству за рад. Забрањено је склапање споразума између повезаних друштава, у смислу Закона о привредним друштвима, а нису допуштене, ни тзв. кућне агенције. Према хрватском решењу, које рад посредством уступања агенције регулише Законом о раду, агенција може обављати послове

<sup>1480</sup> Darja Senčur Peček, Sandra Laleta, Karla Kotulovski, „Ugovorni odnosi u vezi s privremenim agencijskim radom”, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 40, No. 3/2020, стр. 1115.

<sup>1481</sup> Kim Bosmans, Nele De Cuyper, Stefan Hardonk, Christophe Vanroelen, „Temporary Agency Workers as Outsiders: an Application of the Established-Outsider Theory on the Social Relations Between Temporary Agency and Permanent Workers”, *Society, Health & Vulnerability*, Vol. 6, No. 1/2015, p. 3

уступања радника предузећима корисницима, такође, само ако је регистрована према посебном пропису и уписана у евиденцију министарства надлежног за послове рада.<sup>1482</sup> Немачко решење предвиђа границе које се односе на секторе привреде, те је тако предвиђено да се у сектору грађевине радници не могу уступати посредством агенција,<sup>1483</sup> а француско решење је предвидело да уговор о уступању мора да садржи разлог ангажовања радника посредством агенције, трајање и могућност промене дужине трајања уступања, специфичности радног места и ризика за здравље или безбедност радника, професионалне квалификације, место рада, радно време, опрему за личну заштиту на раду, као и укупан износ зараде.<sup>1484</sup>

Док је однос између агенције и радника који се уступа предузећу кориснику мање - више недвосмислен, јер је реч о уговору о раду, као правном основу, као и агенције и предузећа корисника који закључују уговор о уступању и тиме регулишу свој правни однос, однос предузећа корисника и запосленог који је уступљен посредством агенције може бити магловит. Ово вреди јер однос који се формира *de facto* јесте онај који подразумева однос запосленог и послодавца, али за то не постоји правни основ у уговору о раду. Стога има смисла схватање присутно у немачкој теорији радног права да се рад посредством агенције за уступање радника пореди са односом који настаје закључивањем уговора у име трећег лица, јер се права и обавезе које запослени остварује као према послодавцу, заправо, остварују код предузећа корисника за којег запослени ради. Ово вреди на основу уређења уговора у корист трећих лица (нем. *Vertrag zugunsten Dritter*) у смислу Грађанског законика према, којем трећа страна стиче право да захтева директно извршење чинидбе коју су уговориле стране које су закључиле уговор. Иако однос између агенцијског радника и предузећа корисника није радни однос, он ипак формира правни однос који даје основ секундарним обавезама, посебно обавезама заштите и безбедности радника од стране предузећа корисника.<sup>1485</sup> Међутим, и поред тога што је основа за то уговор који су закључили, с једне стране агенција и запослени и агенција и предузеће корисник, правна основа за однос предузећа корисника и радника може бити упитна. Неки аутори тврде да се овај однос заснива на „квазиконтрактуалном односу“.<sup>1486</sup> Други аутори указују на уговор између агенције за привремено запошљавање и предузећа корисника, који сматрају такозваним уговором са заштитним ефектом за треће лице, јер иако је уговор о раду са запосленим закључила агенција за привремено запошљавање, у случају да радник на било који начин повреди права предузећа корисника, односно проузрокује штету, предузеће би тада имало потраживање на основу уговорних обавеза заштите и безбедности радника.<sup>1487</sup> Такође, оправдано би било сагледати и погодности које

---

<sup>1482</sup> Darja Senčur Peček, Sandra Laleta, Karla Kotulovski, *op. cit.*, стр. 1115.

<sup>1483</sup> Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG, BGBl. I Nr. 172, Einschränkungen im Baugewerbe § 1b.

<sup>1484</sup> Code du Travail, L1251-43.

<sup>1485</sup> Bernd Waas, „Reconsidering the Notion of 'Employer' in the Era of the Fissured Workplace in Germany“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds.), The Hague, Wolters Kluwer, 2017, p. 109.

<sup>1486</sup> *Ibid.*

<sup>1487</sup> Помало незграпан израз „уговори са заштитним ефектима према трећим странама“, како се наводи у литератури, одабран је како би се овај тип уговора разликовао од класичног уговора у корист треће стране. Овде се ради о институцији коју су створили судови, кроз праксу, често у блиској сарадњи са теоретичарима радног права, како би превазишли две уске одредбе у Грађанском законнику. Прва од њих је одредба која не дозвољава накнаду штете у случају кажњивог дела за немарно нанету штету искључиво економске природе. Друга је она која успоставља правило посредне одговорности, допуштајући послодавцу да избегне одговорност за деликте које учине његови радници, уколико може да докаже да их је пажљиво изабрао и надгледао током рада. Имајући у виду да је ово институт

запослени има на основу уговора који закључују агенција и предузеће јер се управо на основу тог уговора разрађују права и обавезе који се односе на његов рад код предузећа корисника. Слично становиште присутно је и у Словенији, где радник обавља рад код предузећа корисника на темељу „упутнице“, а предузеће корисник извршава стварну послодавачку власт на темељу уговора грађанског права склопљеног с агенцијом, који је основ за упућивање радника предузећу кориснику. С обзиром на то да предузеће корисник и радник формално нису у радном односу, али међу њима постоје елементи радног односа, јер, поред одговорности агенције као послодавца, у вези с одређеним правима радника одређује се и одговорност предузећа корисника.<sup>1488</sup> Шпанске агенције за привремено запошљавање су формални послодавац и, као такве, одговорне су за већину функција и одговорности послодавца (нпр. за исплату зарада и уплату доприноса за социјално осигурање или за отказивање уговора о раду). Међутим, предузеће корисник има право на директно управљање и надгледање радног учинка, а најчешће је одговорно за заштиту здравља и безбедност радника, као и за додатну накнаду за престсације из социјалног осигурања. Исти режим подељене одговорности примењује се у вези са новчаним казнама у вези са зарадама и здрављем и безбедношћу на раду.<sup>1489</sup> У Шведској, примера ради, агенцијски рад се са аспекта радника посматра двојачко - кроз призму радног односа, који се успоставља са агенцијом, и „менаџерског односа“ са предузећем корисником, који се односи на факторе у свакодневной радној ситуацији, као што су карактеристике посла и интеграција привремених радника преко агенције са запосленима у организацији предузећа корисника.<sup>1490</sup> Менаџерски однос би, стога, требало сагледати кроз чињеницу да, иако не у оквиру радног односа, радник посредством агенције код послодавца корисника постаје прави субјект, у смислу рада, јер кроз менаџерски однос поступа по прерогативима друге стране - послодавца - односно предузећа корисника. Северна Кореја, као илустративни пример законодавства које рад посредством агенције не уређује на темељу Директиве 2008/104, предвидела је подељену одговорност агенције и послодавца корисника у погледу права радника. Агенција је одговорна за утврђивање висине зараде док послодавац корисник одређује радно време, обезбеђује заштиту здравља и безбедност на раду, и одлучује о (оправданом) престанку рада запосленог.<sup>1491</sup>

Иако однос агенцијских радника са предузећем корисником може бити утврђен различито у националним законодавствима, евидентно је да се кроз уступање радника посредством агенција за привремено запошљавање, радни однос екстернализује и „остварује“ код субјекта другачијег

---

грађанског права, требало би обазриво приступити поређењу са радом посредством агенција. У погледу правила која важе за уговор са заштитним ефектом према трећим лицима вреди следеће - мора постојати посебно близак однос између треће стране и повериоца, што се обично назива „близина извршења“; друго, уговорни поверилац мора имати интерес за заштиту треће стране, односно мора бити одговоран за трећу страну; и треће, уговорни дужник морао је бити у стању да предвиди да ће трећа страна претрпети штету у случају да уговорни поверилац повреди своју обавезу. Sir Basil Markesinis, Hannes Unberath, Angus Johnston, *The German Law of Contract A Comparative Treatise*, Second Edition, Hart Publishing, Oxford/Portland, 2006, pp. 204, 207.

<sup>1488</sup> Darja Senčur Peček, Sandra Laleta, Karla Kotulovski, *op. cit.*, p. 1116.

<sup>1489</sup> Diego Álvarez Alonso, „Labor Law and Atomization of Work : Legal Responses to the Fissured Workplace in Spain“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Friedrich Hendrickx eds.), The Hague, Wolters Kluwer, 2017, p. 145.

<sup>1490</sup> Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, „Temporary Agency Workers - Precarious Workers?“, *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 15, No. 4/2015, p. 7.

<sup>1491</sup> Aelim Yun, „Realising Workers Rights Beyond Corporate Boundaries in South Korea“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Friedrich Hendrickx eds.), Wolters Kluwer, The Hague, 2017, p. 193.

од оног који је закључио уговор о раду. Додатно, постоји и могућност да се улога послодавца, у делу који се односи на обавезе остваривања права запослених, подели између агенције и предузећа корисника, али и тада је евидентно да се то чини кроз правни однос који искључује запосленог у погледу којег се такве обавезе, односно права формирају. Тространи однос, који настаје кроз рад лица запослених код агенције за привремено запошљавање, несвојствен радном праву, поставио је дубоке темеље за развитак флексибилизације радног односа, која свеобухватно сликовито практикује све врсте овог института присутне у другим облицима флексибилног радног односа. Наведено стоји, јер присуство послодавца који, иако нема закључен уговор у раду са запосленим, ипак ужива својство послодавца кроз своја управљачка, организациона и друга овлашћења и одлучује о свим аспектима организације рада запосленог (по основу уговора грађанског права). У том смислу, може се рећи да је флексибилност радног односа досегла свој крајњи кутак еластичности кроз делање спољног послодавца инхерентим овлашћењима према запосленима, али изван правно успостављеног радног односа.

## 5. Разлози *pro et contra* флексибилизације рада

Неминовно је да је флексибилизација, као појава, утицала на промене које су се догодиле на глобалном тржишту рада. Оно што је упитно јесте да ли су промене имале позитиван или негативан утицај, односно да ли је могуће донети закључак који би апсолутном већинском подршком теорије, праксе и законодавства превагнуо на једну или другу страну.

Уколико пођемо од позитивних ефеката, флексибилност је омогућила лакши приступ тржишту рада појединим категоријама радника, с обзиром на то да је баланс између породичног и професионалног живота<sup>1492</sup> један од кључних тежњи радника али и задатак законодаваца у модерном друштву. Тако, флексибилни облици рада којима се омогућава непуно радно време или рад од куће позитивно утичу на овај аспект организације породичног и професионалног живота, посебно запосленим родитељима и неговатељима. Међутим, већ овде, изазов је пред позитивним аспектима флексибилизације, јер се у балансирању може пренебрегнути потреба за успостављањем границе између породичне и професионалне сфере, с обзиром на то да су појединци који раде (к)од куће, примера ради, више него други радници изложени ризику „претеране“ доступности послодавцу. Управо наведено можемо посматрати разлогом за успостављање гаранције права на искључивање радника (енг. *right to disconnect*) како би се јасно подвукла граница радног и слободног времена.<sup>1493</sup>

Даље, ИКТ које су омогућиле да се флексибилизација „материјализује“, и кроз средства за рад допринеле су поспешивању запошљивости, стварањем глобалног тржишта рада, јер су ИКТ омогућиле да рад буде доступан „свуда и увек“<sup>1494</sup>. Наведено се може сагледати и кроз чињеницу да су флексибилни облици рада на даљину, односно ван просторија послодавца били кључни

<sup>1492</sup> Сенад Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *op. cit.*, стр. 31.

<sup>1493</sup> Вид. више: Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, pp. 11-12.

<sup>1494</sup> Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, бр. 4/2016, стр. 1106.

чиниоца који је помогао великом броју лица широм света да задрже своје послове током пандемије заразне болести КОВИД-19. Даље, динамичан технолошки напредак и развој ИКТ могу утицати на тржиште рада и допринети смањењу неједнакости у различитим делатностима оријентисаним на рад (нпр. зараде, накнаде зараде и друга примања по основу рада, услови рада, сигурност посла, изгледи за каријеру и сл). У контексту пандемије и њених ефеката, флексибилност тржишта рада као одговор на непредвиђене изазове била је од посебног значаја.<sup>1495</sup> Такође, значај флексибилности огледа се не само у могућности за прилагођавање свеукупног тржишта рада спољним факторима - попут околности каква је била пандемија заразне болести КОВИД-19, или појава интернета, дигитализације, глобализације, већ је важна јер може допринети квалитетнијем и приступачнијем функционисању тржишта рада, кроз мере које се фокусирају на повећање могућности запошљавања<sup>1496</sup> за угрожене категорије радника, нпр. жене, старије особе, младе родитеље, омладину, особе са инвалидитетом, и тиме утицати на повећање запошљивости и, уједно, ограничавању економске неједнакости.<sup>1497</sup>

Поред видљивих предности, евидентно је да је флексибилизација утицала на концепт радног односа, као правног односа између две стране - запосленог и послодавца, пре свега, појавом агенција за привремено запошљавање, а даље и одступањем од стандарда рада на неодређено време и рада са пуним радним временом. Флексибилни радни односи подразумевају привремено запошљавање, што, даље, води већем ризику незапослености, а што утиче на економску стабилност радне снаге, уопште, али и на материјалну егзистенцију сваког конкретног запосленог. Међутим, иако постоји снажан консензус о сегрегацији тржишта рада, услед све веће нумеричке и функционалне флексибилности, и ту су мишљења неуједначена. Док појединци указују на нумеричку флексибилност, као лек за проблем запошљавања, односно позитивну подршку економском расту, јер флексибилност нужно мора да настави да расте у условима све конкурентније привреде, која је резултат глобализације, а што доводи до пораста флексибилних послова и, тиме, запослености у целини.<sup>1498</sup> На другој страни дебате, стоји аргумент оних који се противе дерегулацији и „флексибилизацији“ тржишта рада, оправдавајући своју бојазан реалном опасношћу за радни и животни стандард у порасту „нестандардних радних временски ограничених аранжмана“.<sup>1499</sup> Оно што се може сагледати као позитиван утицај на развој глобализоване економије и нивоа запослености, са друге стране може имати и негативан утицај на развој и добробит радно активног становништва, са неизвесним ефектима по одрживост привреде, што је поједине ауторе навело на закључак да је стандардни радни однос „прошлост“.<sup>1500</sup>

---

<sup>1495</sup> Иако је истовремено негативан ефекат испољен кроз чињеницу да се преласком на рад од куће оних радника којима то није раније била пракса, велики број радника сусрео са потпуно новим и непредвиђеним радним околностима. Јована Мисаиловић, „Промене на тржишту рада услед пандемије вируса Covid 19“, *op. cit.*, стр. 225.

<sup>1496</sup> Gérard Valenduc, Patricia Vendramin, *Work in the Digital Economy: Sorting the Old From the New*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2016, p. 35.

<sup>1497</sup> Anna Galik *et al.*, „Evaluating Labour Market Flexibility Using the TOPSIS Method: Sustainable Industrial Relations“, *Sustainability*, Vol. 14, No. 1/2022, p. 526.

<sup>1498</sup> Примера ради, потреба за променом радног законодавства у Русији је превасходно била иницирана потребом да се висока стопа незапослености смањи кроз законско уређивање флексибилних облика рада. Elena Radevich, „Temporary Agency Work and Telework in Russia: Current Issues and Future Developments“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 2, No. 1/2013, p. 132.

<sup>1499</sup> Peter Auer, Sandrine Cazes, „Introduction“, in: *Employment Stability in an Age of Flexibility - Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Geneva, 2003, p. 1.

<sup>1500</sup> *Ibid.*

Наведена сегрегација се доводи у везу и са, последично, слабијом правном заштитом запослених у флексибилним радним односима, који теже и слабијој регулативи свих аспеката рада.<sup>1501</sup>

Напослетку, позитивне и негативне стране флексибилизације могу се сумирати институтом *флексигурности*, који настаје као резултат флексибилности и сигурности. Наиме, како је флексибилност на тржишту неминован феномен који влада већ деценијама, интереси и послодавца и запослених јесу да се најбоље могуће адаптирају и прилагоде. Овај приступ подразумева и то да политике држава које се старају о сигурности, као што су адекватне накнаде за незапослене, или мере за поспешивање запошљивости (активне мере запошљавања), могу такође повећати флексибилност, уз истовремену бригу о радницима, пре свега у светлу потребе да пронађу нови посао што је брже могуће и да буду финансијски заштићени током транзиционог периода.<sup>1502</sup>

---

<sup>1501</sup> Бојан Урдаревић, „Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији“, у: *Зборник радова XXI век – век услуга и услужног права* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2011, стр. 466.; О утицају флексибилизације на степен заштите запослених и опречна схватања у литератури вид. и: Raul Eamets, Jaan Masso, „The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility but Protected Workers?“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 11, No. 1/2015, pp. 73.

<sup>1502</sup> International Labour Office, Committee on Employment and Social Policy ESP, 306th Session, *Combining flexibility and security for decent work*, Geneva, 2009, para. 3.

## VI ДЕО НОВИ ОБЛИЦИ РАДА

### 1. Појам „нови облик рада“

XXI век је време постиндустријске ере, током које се у сржи изменило схватање појма рада, једнако у делу схватања рада као друштвене појаве, а касније и као института регулисаног правом. Синтагма „нова форма рада“ пре се може сагледати као свеукупни назив за оне појавне облике рада које су се, под утицајем различитих чинилаца – друштвених, социо-економских и геополитичких, појавиле, нудећи слику света и друштва у времену у којем су настале. Овакав филозофски осврт може бити перципиран и тако што би се новом формом рада сматрао *сваки облик рада који изискује пружање услуга, а за које се прима одређена накнада*. Тешко би било нове форме рада дефинисати под једним кровним појмом, јер је разноликост толико присутна, да је врло изгледно да се једна *numerus clausus* листа не може сачинити. Нове форме рада свој новитет испољавају и у томе што се разлика између рада за другог и самосталног рада готово губи, јер поједини облици нових форми рада тешко да могу да припадну само једној од две давно утврђене категорије – зависан и независан рад. Стога, управо се у међупростору може пронаћи место нових форми рада. Док неке од њих само додатно продубљују оно што је ера флексибилизације већ донела, друге су потпуно пореметиле свет рада, рушећи темеље традиционалног схватања радног односа. Ово, на првом месту вреди јер се појам послодавца и запосленог готово потпуно изгубио у настојању да се термином радник обухвати што већи број лица који ради, независно од тога да ли је реч о раду за другог или раду за себе. Посебно питање које се поставља јесте да ли се овим оквир радног права оправдано штити, јер је од настанка радног права, као самосталне гране права, кључни циљ била заштита запосленог, као слабије стране у радном односу, заснована на неједнакости снага запосленог и послодавца. Данас, када су нове форме рада све више присутне, и бришу неке од елемената радног односа, попут субординације, на првом месту те „траже“ простор, многа законодавства нису у могућности да одговоре на изазов, док год желе да остану омеђене крутим нормама радног права, које у средишту има радни однос са својим кључним елементима – лична веза, субординација, онерозност и добровољност.

#### 1.1. „Нове форме рада“ у светлу елемената радног односа

Приликом одређивања појма „нове форме рада“ могло би се поћи од схватања појма радног односа, те би се овај феномен могао дефинисати кроз поређење са односом између два лица - запосленог и послодавца, који се успоставља кроз заснивање радног односа. На првом месту, радни однос подразумева *добровољност*, односно заснивање радног односа закључивањем уговора без мана воље, односно уз одсуство принуде код једне, односно друге стране. Овај елемент тешко је оспорити у контексту нових форми рада, из разлога што је изгледно да су радници свесни какав рад се од њих очекује и на који начин ће га обављати. Међутим, до сиве зоне

у погледу присуства елемента добровољности може доћи када нова форма рада обухвата рад формално samozапосленог лица, али су, начелно, *de facto* присутни готово сви елементи радног односа. До оваквог исхода догађаја долази неретко уколико је лице као запослени већ радило за послодавца, али је потоњи, како би смањено трошкове, запосленог отпустио, а потом га ангажовао као samozапосленог, који је на такав рад пристао. С обзиром на дијапазон нових форми рада, оваква могућност реална је код неколико форми рада, али се не може сматрати да је елемент добровољности одсутан, иако постоје разлози за тврдњу да послодавци могу настојати да убеду запосленог да пређе у категорију samozапослених лица на довитљив и законом некажњив начин.

У погледу личног обављања рада, као неизоставног елемента радног односа, евидентно је да се рад који се обавља у облику нових форми рада обавља *intuitu personae*. Ова тврдња, међутим, може бити донекле проблематизована у оном аспекту нових форми рада које на страни послодавца немају физичко лице или правно лице, у виду предузећа којим управљају надлежни менаџмент и којима се запослени може обратити и са којим ће закључити уговор о раду, већ платформу. Тада може бити упитно да ли се лична веза у коју радник улази радећи за платформу може перципирати као таква, у оном контексту како је познаје стандардни радни однос. Док лично обављање рада на страни радника у новој форми рада није дискутабилно, могло би се поставити питање да ли се платформа, у истом контексту, може сагледати као субјекат личне радноправне везе у коју запослени ступа јер радник не зна за кога обавља рад. Уговор који се потписује и којим се регулише рад не мора постојати, јер се рад за другог - платформу, може обављати и кроз сагласност са условима платформе. Наведено неће бити упитно јер лице може такав рад, што је најчешће и случај, обављати кроз уговор који закључује као samozапослени или предузетник, када места утврђивању личне радноправне везе нема, јер изостаје радни однос. Са друге стране, лични однос може бити упитан и када радник ради за више послодаваца, јер је тешко утврдити са којим од њих се ступа у радни однос, с обзиром на то да запослени уговор о раду потписује са групом послодаваца, која може имати неколицину чланова, или када један послодавац ангажује више радника, који, иако рад обављају заједно, елемент личне везе се донекле руши, чак и када се такав аранжман обавља по основу уговора о раду. Напослетку, може се констатовати да рад у новим формама рада обавља лично радник, али уз опрез да природа такве везе не мора нужно подразумевати ону која постоји у радном односу, што је и разумно очекивати с обзиром на то да је реч о аранжманима који у великом обиму одступају од природе радног односа.

Плаћеност, такође, као елемент нових форми рада не изостаје и то није институт који се на било који начин проблематизује. Плаћени рад је карактеристика нових форми рада, уз могућност да се начин и време исплате зараде уреди другачије. Ово, на првом месту, вреди, јер, примера ради, запослени зараду не мора увек примати по унапред уговореном систему који подразумева плаћеност за одређени временски период рада, већ је неретко пракса нових форми рада да се за рад плаћа у одређеним временским интервалима, који се везују за извршење задатка, односно за испоруку производа или дела које је лице требало да изврши, а не на месечном или недељном нивоу, када услов није „видљиво извршење посла“. Напомена је свакако потребна јер ово вреди и



када лице закључује посебан именовани уговор о раду, који подразумева неку од нових форми рада, у оним законодавствима која су их регулисала.<sup>1503</sup>

Кључни елемент који је предмет највеће дебате јесте подређеност, као кључни критеријум за утврђивање постојања радног односа. Елемент субординације може изостати у оном делу у којем се даје предност аутономији рада насупрот подређености. Ово вреди чак и за оне форме рада, које се одвијају у оквиру радног односа, уз присуство свих других елемената радног односа, али уз значајно прилагођавање новонасталим околностима рада. Знатан број нових форми рада, укључујући и њихове појавне подмодалитете, може се обављати по основу закљученог уговора о раду, када присуство субординације не може бити упитна. Међутим, начин на који послодавци могу вршити своја овлашћења која подређени рад подразумева јесу подложна анализи.<sup>1504</sup> У првом реду, то је питање надзора над радом, јер контролна овлашћења, као и управљачка могу бити готово невидљива услед потребе за прилагођавањем раду у условима рада на даљину, посредством информационо-комуникационих технологија или у односима више послодаваца односно више запослених. Са друге стране, субординација у новим формама рада добија на иновацији посебно кроз нове методе, као што је издавање налога од стране вештачке интелигенције, односно рада где се подређеност испољава кроз стриктна упутства, која, уколико се не следе, може изостати новчана накнада за рад (то је посебно изгледно када је реч о раду посредством платформе) или лице може бити ускраћено за рад као један вид „казне“.<sup>1505</sup>

---

<sup>1503</sup> Из правног угла, размена радних услуга за надокнаду може идеално да се одвија на два начина: с једне стране, као однос између два равноправна, самостална субјекта, када samozaposleni склапају уговоре међусобно или са клијентима/потрошачима. С друге стране, може постојати однос надређености и подређености, тј. једна особа је укључена у хијерархијски систем рада друге, што у домену радног права доводи до радног односа. Уз задржавање хијерархијског односа, његова флексибилност се повећава кроз различите облике атипичног запошљавања и касније нових форми рада. Посебно у домену рада посредством платформе однос групног рада као његовог модалитета иде се корак даље, како би се с једне стране избегли трошкови за "непродуктивне" периоде, а с друге стране задржала потпуна контрола над производним процесом. Појединачни задаци се нуде већем броју људи, преко посредника-платформе, а радници могу одлучити за сваки појединачни случај да ли желе да обављају те задатке и да буду плаћени по задатку када се он позитивно оцени. Martin Risak, „(Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy“<sup>2</sup>, in: *Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloudi*, (Doris Lutz, Martin Gruber-Risak eds.), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2017, доступно на: <https://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/>, 9.6.2024.

<sup>1504</sup> Правна субординација је до појаве нових облика рада била неупитно, кључно обележје за разграничавање рада који извршавају подређени радници у оквирима радног односа и рада који извршавају самостални радници у форми samozaposljavanja или хонорарног рада. Инкорпорисање субординације у оквирима основних, концепцијских појмова радног права (радни однос, уговор о раду, радник) присутна је како у земљама које припадају корпусу цивилног тзв. континенталног права, тако и у земљама у којима преовлађује обичајно тзв. аглосаксонско право. Заједнички именитељ у детерминисању субординације између различитих правних система представља њена садржина, преко које може да се класификује „власт“ послодавца у односу на радника у следећим облицима: управљачка власт, нормативна власт и дисциплинска власт. Стога, правна субординација се састоји од подређивања радника у односу на ауторитет послодавца који има надлежност да управља начином вршења рада (управљачка власт), да доноси опште акте којима регулише правила рада (нормативна власт) и да санкционише неадекватно понашање радника предузимањем дисциплинских мера (дисциплинска власт). Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 70/2015, год. LIV, стр. 176.; Детаљно о субординацији као институту вид.: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*

<sup>1505</sup> Paul Schoukens, Alberto Barrio, „The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No.4/2017, pp. 319-320.

## 1.2. „Нове форме рада“ - корак даље ка продубљеној флексибилизацији рада

Флексибилизација рада феномен је који је први омогућио модалитете рада у оквиру радног односа, који одступају од рада на неодређено време, у просторији послодавца, са пуним радним временом, уз плаћање новчане накнаде.<sup>1506</sup> С обзиром на то да су флексибилни облици радног односа били предмет претходног поглавља, на овом месту, важно је, на темељима наведеног, указати да су, управо, појавни облици флексибилности направили погодно тло за нове форме рада. Ово вреди, јер се готово свака од нових форми рада темељи на неком појавном облику флексибилности - уговорне, нумеричке, финансијске или функционалне.

С обзиром на обим одступања које су нове форме рада начиниле од форме рада у оквиру стандардног радног односа, оправдано је очекивати да је међуфаза, у виду „мекше“ флексибилизације тржишта рада, у сваком смислу, претходила. Стога би све нове форме рада требало посматрати као облик флексибилизације која је досегла нови степен, стварајући нове форме чији је флексибилизација стуб.

Може се рећи да је, за разлику од флексибилних облика рада, који, у највећој мери, барем како смо их методолошки приказали у овом раду, обухватају рад у оквиру радног односа, нове форме рада омогућавају да се једна форма рада обавља и у оквиру уговора о раду или у виду независног рада (примера ради, привремено управљање, рад посредством ИКТ), иако је, како ће се показати на наредним страницама, неке форме рада тешко класификовати као такве, јер се у доброј мери преплићу са оним што смо раније посматрали као флексибилни облик радног односа (примера ради - рад посредством информационо-комуникационих технологија се идентификује на готово исти начин као рад ван просторија послодаваца који је један од облика флексибилног радног односа, где је критеријум флексибилизације специфично место рада).<sup>1507</sup> На темељу тога, нове форме рада, посматране кроз резултат већ настале флексибилизације рада, требало би сагледати кроз уплив великог броја лица која раде по основу уговора који није уговор о раду, али у модалитету који има призвучке карактеристика радног односа, иако то није.<sup>1508</sup> Тако, ако бисмо настојали да посматрамо нове форме рада као продужени вид флексибилизације, могли бисмо их посматрати као *тежи, продубљени облик флексибилизације која смањује јаз између независног и рада за другог*. Оваква стратегија запошљавања, која се темељи на либералнијем и флексибилнијем тржишту рада које је често оптерећено минимумом законске регулативе, као израза маргиналног утицаја владине политике на сферу друштвених односа, у одређеној мери покушава да одговори и на захтеве за сигурношћу радника, али и потребе послодаваца, а у циљу успостављања уравнотежене везе између сигурности и флексибилности запослења, стварајући

<sup>1506</sup> Детаљно вид.: Eva Rimbeau-Gilabert, Susana Pasamar, „New Forms of Work“, in: *New Directions in the Future of Work* (Mónica Santana, Ramón Valle-Cabrera eds.), Emerald Publishing Limited, Bingley, 2021, pp. 55-76.

<sup>1507</sup> Antun Bilić, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 30, бр. 2/2009, стр. 922 и даље.

<sup>1508</sup> Ово је посебно важно јер је за одређење лица који су субјекти одредаба радног законодавства битно одређење радног односа односно постојање уговора о раду, који представља његов темељ, те његово разграничење од свих осталих уговора на темељу којих нека особа обавља рад. Darja Senčur Peček, Sandra Laleta, „Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primjene radnoga zakonodavstva“ *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 39, бр. 1/2018, стр. 412.

либерална тржишта рада.<sup>1509</sup> Иако је флексибилност, која се огледа у удаљавању од ригидног оквира радног права, пожељна, она не сме бити средство само једне стране - било послодаваца, било радника, јер и једни и други теже организацији рада таквој да што боље прилагоде професионалне и породичне обавезе својим жељама и потребама.<sup>1510</sup>

### 1.3. Нове форме рада - *sui generis* институт

Нове форме рада, кованица коју је *Eurofound* формализовао у својој студији 2015. године и чију методологију следимо приликом реферисања на нове форме рада, тешко је одредива уколико се пође од имплементације и праксе модалитета рада у државама Европе (*Eurofound* је у свом истраживању, у истраживачком узорку имао превасходно државе Европе приликом класификације нових форми рада).<sup>1511</sup> Имајући у виду да је реч о девет широко дефинисаних нових облика запошљавања *Eurofound* није понудио дефиницију за универзални појам „нови облици рада“, већ их је грубо класификовао у две категорије, које могу бити међусобно повезане, имајући у виду дефиницију сваког од њих.

У оквиру нових форми рада, како је *Eurofound* истакао, разликујемо оне који су перципирани као нови модели радног односа између послодавца и запосленог, или клијента и радника, и другу групу, у коју се убрајају нови обрасци рада, то јест нови начини обављања рада.<sup>1512</sup> Истовремено, облици запошљавања/рада се могу разликовати према томе да ли се односе на запослене, samozaposlene и слободне раднике (енг. *freelancer*), док неке форме рада могу за субјекте имати и више од једне категорије радника.<sup>1513</sup> У свету ове поделе, јасно је да може бити речи о потпуно супротним облицима рада, јер се у новим формама рада сусрећу карактеристике стандардног радног односа, флексибилног радног односа, облика рада ван радног односа, односно рад samozaposlenih лица или предузетника, као и рад независних радника.

Дакле, рад може бити обављен на различите начине и кроз низ модалитета и образаца, јер модалитети нових форми рада могу варирати од класичног подређеног, билатералног и континуираног рада у оквиру радног односа, до нијансиранијих и сложенијих облика рада, који укључују више страна и економских субјеката, и на крају се развијају у сфери аутономије и, у смислу њихове правне карактеризације, samozaposљавања. Оно што можемо издвојити као заједничко свим новим формама рада јесте присуство радника, као субјекта односа у новој форми рада, а концепт радника може обухватити широк спектар статуса запослења у различитим националним и наднационалним правним системима. „Лични рад“ би, такође, могао служити као преломни концепт, који се може користити за дефинисање опсега примене радног права, који се

---

<sup>1509</sup> Детаљно о либерализацији тржишта рада и различитим облицима вид.: Ruud Muffels, Ton Wilthagen, Nick van den Heuvel, *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets*, Discussion Paper FS I 02 – 204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002, pp. 2-7.

<sup>1510</sup> Andrzej Marian Świątkowski, „Everyone Who Works Should Be Guaranteed Decent Working Conditions“, *Hungarian Labour Law E-Journal*, No. 2021/1, pp. 22-24.

<sup>1511</sup> Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p. 7.

<sup>1512</sup> *Ibid.*

<sup>1513</sup> *Ibid.*

односи на било које лице које је ангажовано од стране другог лица (subjekta) за пружање рада, укључујући под овако широку дефиницију и она лица која се не би могла, по основу закљученог уговора, сматрати субјектом заштите радног права. Овиме се, тако, одступа од традиционалног, бинарног приступа правних система, који разликују запослење у оквиру радног односа и samozапосљавање. Међутим, како не искључују сви системи могућност да samozапослени остваре основна радна и социјална права, то би нове форме рада требало посматрати као прилику за уједињењем и придруживањем под окриље радноправне заштите и оних радника који уживају статус радника, али не у потпуно субординираном односу, јер у фокусу нових форми рада је рад, као друштвени однос, у који ступају два субјекта.<sup>1514</sup>

## 2. Узроци појаве нових облика рада

У погледу узрока појаве нових облика рада, много је чинилаца који су омогућили стварање околности у којима се свет рада мења. Одређени удео у променама имају и они фактори који се не везују само за свет рада и који су променили ток друштвеног развоја на много ширем пољу. Имајући у виду број нових форми рада тешко би било одредити који су узроци заједнички за сваку од нових форми рада, јер се оне одликују различитим особинама.

У том смислу, евидентно је да су понуда и потражња, као кључни економски фактори, довели до потребе да предузећа у различитим периодима имају неједнаке потребе за радном снагом, те се оне форме рада које подразумевају заснивање радног односа, али тако што се рад обавља за више послодаваца или на више места, односно за једног послодавца од стране више радника, може правдати потребом да се запосленима обезбеде могућност рада у оним околностима када би немогућност запослења или престанак радног односа (ако је већ заснован) услед мањег обима посла био вероватан.<sup>1515</sup> Променама у односу понуде и потражње доприносе и технолошке промене, које могу деловати као замена за радну снагу или као допуна радној снази. Када технологија делује као замена, смањује потребу за бројем радника које послодавац треба да ангажује, док технологија која делује као допуна радној снази повећава тражњу за одређеним радницима. Унапређена технологија повећаће тражњу за квалификованим радницима који знају како да је користе за побољшање продуктивности на радном месту, док, нажалост, они радници

---

<sup>1514</sup> Нови нестандартни радни аранжмани, осим нејасних одредница у погледу статуса радника, замаглили су и концептуалне и нормативне линије између појмова „послодавац”, „клијент” и „купац”. Нејасноћа у погледу наведеног носи са собом регулаторну конфузију и сукобе између различитих правних дисциплина, укључујући радно право, право конкуренције, трговинско право и потрошачко право. Ово посебно вреди за неке од „нових” облика рада, као што су послови који се обављају преко дигиталних платформи, али се често препознаје као проблем и у вези са другим облицима рада samozапослених лица и слободних радника (енг. *freelancer*). Неке традиционалне дефиниције „послодавца” вероватно неће бити релевантне на све сложенијем тржишту рада, где су различите функције које традиционално обавља послодавац рутински фрагментирани и често вешто распршене међу више страна у радном односу, што је карактеристика нових форми рада. Nicolas Countouris, Valerio De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Brussels, 2019, p. 17.

<sup>1515</sup> Наведено се може повезати и са доказима да предузећа која више користе атипичне облике запослења имају тенденцију да мање улажу у обуку радника (како привремених тако и стално запослених), као и у технологије и иновације које повећавају продуктивност, што им значајно смањује трошкове, а услед могућности да брзо замене радника. *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects – Overview*, International Labour Office, Geneva, ILO, 2016, p. xxiv.

који се не прилагоде, или нису у могућности да се прилагоде променама у технологији, сусрећу се са мањим бројем понуда за запослење.<sup>1516</sup>

На трагу наведеног, може се сагледати и повећан број становника на Земљи, који у својствуу тражиоца запослења све више постају конкуренти једни другима. Овакав вид конкуренције посебно долази до изражаја када рад у оквиру радног односа није увек реална могућност. Тада послодавци, посебно услед видљиве веће понуде од потражње, могу заговарати запослење на основу уговора о повременом раду, или раду на одређени временски период само за извршавање конкретних услуга, односно прећи на модел пословања на више радника који би радили независно, укључујући све више независан рад као регуларан модел. Ово додатно ствара и јаз између високо квалификованих и ниже квалификованих радника, старијих и млађих радника, жена и мушкараца, јер нису сви у једнакој могућности да се „изборе“ за могућност рада у новим формама. Али, диверзитет рада у новим формама може једнако погодовати различитим категоријама радника, јер пренесаленост, ако бисмо је сагледали као могући узрок настанка нових форми рада, може бити и то да се, ако не делотворније, онда макар на краћи рок и брже пронађе запослење.<sup>1517</sup>

Много већи утицај на појаву нових форми рада имала је дигитализација и глобализација, о којој је више речи било у делу дисертације посвећеном узроцима настанка флексибилних облика радног односа. Стварање „економије дељења“ (енг. *sharing economy*), односно „економије на захтев“ (енг. *on-demand economy*) могла би се посматрати двојачко: и као узрок и као последица, када је реч о новим формама рада. Са једне стране, овај феномен везује се за масовну употребу дигиталних средстава за рад, односно за стварање платформи за рад које су понудиле различите модалитете рада у оквирима независног рада. Међутим, и ово је само један аспект утицаја на нове форме рада, јер поједине форме немају додира са виртуелним, односно дигиталним радом. Са друге стране, са појавом њихових првих облика, оваква пракса се све више ширила, стварајући нови тип предузећа у оквиру „економије на захтев“ и „економије дељења“ – предузећа посвећених директном повезивању корисника са појединачним пружаоцима услуга. На тај начин, ове предузећа развијају пословање у највећем обиму кроз ангажовање радника који су класификовани као самозапослени. У овом контексту, радно право се суочава са својим највећим изазовом, бавећи се другачијом стварношћу, у поређењу са оном која је постојала деценијама уназад.<sup>1518</sup>

Као још један узрок може се перципирати и раширен неолибералан став, који заговара немешање државе у радне односе, већ њихову регулацију препушта силама које владају на тржишту рада.<sup>1519</sup> Правна неуређеност многих нових форми рада омогућила је њихово даље укоревивање у пословне праксе, које, услед све већег броја субјеката који су у њима ангажовани, може довести

---

<sup>1516</sup> David Shapiro, Daniel Macdonald, Steven A. Greenlaw, *Demand and Supply at Work in Labor Markets*, OpenStax Rice University, Houston, 2022, p. 239.

<sup>1517</sup> Детаљно вид. студију у шест земаља Европе: *Effects of Population Changes in the Labour Market: An Analysis of Six European Countries*, (Heikki Räisänen, Tallamaria Maunu eds.), Ministry of Economic Affairs and Employment, Helsinki, 2019.

<sup>1518</sup> Adrián Todolí-Signes, „The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need For Protection“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33, No. 2/2017, p. 241.

<sup>1519</sup> Antun Bilić, „Fleksibilni oblici rada i radno право“, *op. cit.*, стр. 922.

до тога да се нове форме раде само начелно предвиде у оквиру неких од постојећих флексибилних облика рада, уз изостављање немалог броја радника изван правно регулисаног положаја.

### **3. Подела нових облика рада и правни положај лица који обављају нове облике рада**

*Eurofound* је класификовао нове форме рада у девет одвојених модалитета, узимајући у обзир развијену праксу у пословању европских држава, ставове социјалних партнера и национална законодавства која су на време реаговала на промене и усвојила одредбе којима се регулишу нове форме рада.

Сваку од девет форми можемо сврстати у неки већ устаљени образац рада, односно радног односа, тражећи сличност са већ постојећим оквиром радног права. Међутим, правни положај лица који раде у оквиру нове форме рада некада није лако подвести под субјекта радног права, с обзиром на то да основ рада може бити и именовани уговор грађанског права. Стога приликом анализе сваке од девет категорија нових форми рада, требало приступити са аспекта тумачења нових форми као појаве, која, у својој суштини, има рад и да одлике рада, као таквог, диктирају положај лица који га обавља.

#### **3.1. Делјење запослених**

„Делјење запослених“, као институт, већ самим називом негира основне постулате радног односа, који подразумевају правни однос једног запосленог и једног послодавца. У природи радног односа није да послодавац уговором о раду ступа у однос са два или више запослених. Иако се може рећи да такав однос нужно не мора имати негативних последица, евидентно је да није својствен досадашњој пракси, а посебно није у складу са концепцијом радног односа.

Истраживања која се баве овим феноменом нису у потпуности установила све карактеристике ове форме рада, осим што можемо констатовати да је, заиста, реч о новуму, који захтева пажњу законодавца. Док су се поједина законодавства приклонила тренду новог пословања и тиме одлучила да делјење запослених, као форму запошљавања, уреде радноправним прописима, друге су одлучиле да овај институт не оставе нерегулисаним, већ да га подведу под неки од већ уређених односа који се успостављају уговорима, попут рада са непуним радним временом, агенцијског запошљавања или пак уговора о раду користећи већ доступне инструменте флексибилизације. Међутим, у том подухвату ваља бити пажљив, јер су флексибилни облици радног односа готово већ устаљени, а нове форме рада су отишле „корак даље“ на терену модерног тржишта рада, и стога их треба посматрати као могућности које су се оствариле на крилима онога што је флексибилизација укоренила.

У том смислу, дељење запослених требало би сагледати кроз призму свих околности настанка нових форми рада и настојати да се приликом његовог дефинисања и анализе траже иновативни приступи.

### 3.1.1. Појам дељења запослених

Једнако као и други модалитети нових облика рада, „дељење запослених“, нема универзално прихваћену дефиницију која би се користила у свим правним системима. У складу са тиме, најувреженија јесте дефиниција коју је *Eurofound* поставио у свом истраживању нових форми рада још 2015. године, одредивши га као облик запошљавања у којем група послодаваца заједно запошљава раднике и заједнички (једнако) одговара за њих, односно њихов рад.<sup>1520</sup>

Посматрано у ширем смислу, у литератури се, имајући у виду праксу која се развила у земљама Европе, под дељењем запослених, као форме рада, подразумева да се између радника и групе послодаваца, као правног лица, закључује један уговор о раду, а група послодаваца постаје формални послодавац запосленом. Тачније, уговор о раду закључује група послодаваца са једним или више запослених, што резултира заједничким ангажовањем запосленог од стране чланова групе послодаваца. Осим овог уговора који се потписује са запосленим, група послодаваца потписује још један, посебан уговор, у којем се ближе уређује начин на који ће сваки члан групе послодаваца користити рад заједничког запосленог, уз прецизирање доприноса сваког послодавца, члана групе, заједничком плаћању запослених. Студије упоредног права<sup>1521</sup> откривају да државе

---

<sup>1520</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 11.

<sup>1521</sup> У Белгији, до измена закона 2000., било је забрањено дељење запослених и, као такво, није перципирано као вид нове форме рада. Међутим, изменом закона предвиђен је изузетак од опште забране, који нуди законску могућност за оснивање групе послодаваца. Услови који су предвиђени за оснивање групе послодаваца сматрани су неповољним из неколико разлога. На првом месту, реч је о наметању углавном непознатог статуса „економске интересне групе“, коју би требало да представља група послодаваца. Друго, могућност запошљавања радника само за оне који су дуготрајно незапослени оправдано је онемогућавала групу послодаваца да ангажују запосленог који би по својим способностима био најадекватнији кандидат, и треће, постављено је ограничење у погледу закључивања уговора на неодређено време са пуним радним временом. Осим наведеног, 2014. године, када су усвојене измене закона, предвиђено је да само министарство рада може дати дозволу за оснивање групе послодаваца, и то само уколико се претходно испуне посебни услови. Сумирано, у складу са законом, група послодаваца може бити послодавац, али један од послодаваца - тзв. „компанија-корисник“ одговорна је за остваривање рада, на пример, даје упутства за обављање посла, уређује распоред радног времена, стара се о безбедности и здрављу на раду. Са друге стране, дељени запослени остварују право на све погодности које остварују запослени код „компаније-корисника“. Овај вид уређења организације рада назива се принцип „корисник плаћа“. Пре свог оснивања, група послодаваца мора да предузме неколико корака како би се гарантовала изводљивост посла међу запосленима. Први који није обавезан, већ условљен финансијским фактором, назван је „округли сто“, јер компаније које су чланови групе послодаваца планирају партнерство и обезбеђују да одређени профил радника одговара њиховим потребама, које би требало да буду намирене адекватним уделом радног времена дељених запослених. Другим речима, потребно је направити адекватну алокацију времена дељеног запосленог, како би се омогућило остварење радних задатака за које је запослени ангажован од стране групе. Имајући у виду да је у Белгији, могућност оснивања групе послодаваца условљена немалим бројем захтева, не изненађује да се намеће додатна потреба за брижљивим планом и организацијом рада дељених запослених. *New forms*

попут примера ради, Француске, Немачке, Мађарске које у пракси признају ову врсту уговора, концептуално их асимилирају са редовним уговорима о раду.<sup>1522</sup> Тако, обично се један од послодаваца из групе, перципира као главни послодавац и идентификује као представник „Групе послодаваца” и тиме преузима одговорност за исплату плата и за поштовање заштите права запослених.<sup>1523</sup>

У погледу дељења запослених нема сумње да је реч о облику запошљавања, односно да је реч о постајању радног односа између запосленог и групе послодаваца, јер лице које се перципира као „запослени који се дели“ закључује уговор о раду. Међутим, особеност овог облика запошљавања подразумева одступање од једне од главних карактеристика стандардног радног односа, а то је лична веза између запосленог и једног послодавца, с обзиром на то да дељење запослених подразумева више послодаваца који имају одређена права и обавезе према запосленом.

Дакле, уколико бисмо сагледали елементе рада у виду „дељења запослених“, први и, вероватно најважнији елемент који дефинише радне односе у оквиру овог вида рада јесте закључивање индивидуалног уговора између радника и групе послодаваца, као јединственог правног ентитета. Отуда се овај режим не може поистоветити са ситуацијама када запослени има закључене уговоре о раду са више послодаваца, као што је, на пример, то случај код радног односа са непуним радним временом када запослени може закључити неколико уговора о раду са више послодаваца.

Други елемент јесте реципроцитет обавеза, који се везује за сваки уговор о раду, те је тако и у случају „дељења запослених“ у питању уговорни однос из којег произилази узајамност обавеза. На пример, као и у погледу стандардног радног односа, група послодаваца исплаћује зараду у замену за рад који запослени обавља (плаћање је њихова заједничка одговорност), која је, уједно, и једно од основних права запослених које произилази из радног односа. На овом месту није на одмет запитати се да ли је потребно да налог који група послодаваца, као један ентитет, издаје запосленом увек буде једнострано усвојен од стране свих послодаваца. Наиме, уколико би се догодило да један од послодаваца у име групе изда налог запосленом са којим се други чланови

---

*of employment Employee sharing, Belgium Case study 4: Policy analysis*, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/04\\_belgium.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/04_belgium.pdf), 19.4.2023.

<sup>1522</sup> Осим поменутих земаља, није на одмет истаћи и пример Мађарске, где се уговором о раду експлицитно помиње који од послодаваца ће плаћати порезе на зараде запосленима, као и јасан износ дела зараде који се исплаћује заједничком запосленом од стране сваког од послодаваца. Што се тиче обавеза из социјалног осигурања, које плаћају послодавци који чине групу, мађарско законодавство предвиђа да послодавци обавештавају порески орган о одређеном послодавцу који је задужен за плаћање пореских обавеза и обавеза из социјалног осигурања. Ако не пријаве ко је изабрани послодавац, надлежни органи могу изабрати било кога од њих као одговорног за испуњавање обавеза. Зараду запосленом исплаћује сваки члан групе послодаваца, сразмерно времену које запослени код њих ради. Уговором се може предвидети да један послодавац исплаћује целокупну зараду запосленом, а да остали чланови групе своју обавезу намире том послодавцу кроз грађанскоправни уговор, што овај облик запошљавања, како се показало у пракси, чини веома атрактивним за мађарска предузећа. Оно што је посебно важно јесте да су одредбе којима се уређује дељење запослених нашле место у измењеном Закону о раду још 2012. године. Иако садржи само начелне одредбе, остављајући доста простора странкама да уговором предвиде појединости, ова одредба Закона важан је извор за усталичење дељења запослених у мађарском радном законодавству. Act I of 2012 on the Labor Code, adopted by Parliament on 13 December 2011, Article 195, доступно на: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>, 19.4.2023.

<sup>1523</sup> Mihaela-Emilia Marica, „Considerations on Employee Sharing in the Context of GDPR“, *Perspectives of Law and Public Administration*, No. 1/2021, pp. 241-245.



групе послодаваца не би сложили, има места питању какве би последице тако извршеног радног задатка имале, пре свега, за запосленог. Ово питање свакако требало би бити јасно регулисано уговором о раду, или уговором који би закључили чланови групе послодаваца међусобно. Свакако, ваља увек имати у виду да се могућност различит модалитет уређивања овог питања могу сусрести, у зависности од националних правних система.

Још једна специфичност која одликује дељење запослених подразумева да се зарада запосленом исплаћује од стране више послодаваца одједном у целости. Ово значи да, иако *de facto* постоји више послодаваца, они су потписали уговор о раду са запосленим као јединствени послодавац, и зарада се исплаћује у замену за рад обављен за све послодавце чланове групе, јер постоји јединствен индивидуални уговор о раду. Другим речима, правну одговорност за плаћање заједничког запосленог сноси група послодаваца, чији чланови могу изабрати и делегирати „главног“ послодавца да исплати зараду, а удео у заради запосленог за сваког од послодавца у групи је одређен у посебном уговору који закључују послодавци чланови групе.

Када је реч о елементу субординације<sup>1524</sup>, и у погледу дељења запослених он не изостаје. Као и код сваког индивидуалног уговора о раду, зависност запослених огледа се у вишедимензионалној подређености послодавцу, у овом случају - групи послодаваца.

Још једна од изузетних предности, која иако се не може перципирати као важан елемент радног односа названог „дељење запослених“, јесте стабилност оваквог вида рада, а имплицитно обухвата и сигурност прихода која се остварује. Стабилност произилази из уговора о раду са пуним радним временом, а запослени свој рад, који одговара радном месту са пуним радним временом, обавља унапред утврђеним редом у корист сваког члана групе послодаваца. С обзиром на то да они запослени који се придруже аранжману дељења запослених закључују уговор о раду, ова врста запошљавања подразумева и мање ризике за раднике, у погледу сигурности њиховог посла.

Једна од кључних карактеристика радног односа јесте и остваривање колективних права. Као и други радници који раде по основу уговора о раду, и запослени који раде по основу уговора о раду закљученог са групом послодаваца остварују право на заштиту која се гарантује колективним уговорима.<sup>1525</sup> Међутим, сумњи има места у случају када група послодаваца окупља послодавце који припадају различитим секторима, те су стога покривени и различитим гранским колективним

---

<sup>1524</sup> У литератури постоји неколицина дефиниција субординације у радноправном односу. Тако, тешко је утврдити једну која би могла да послужи као апсолутно исправна и подобна. У том смислу, субординацију, на овом месту, за потребе утврђивања елемената радног односа који се заснива приликом закључивања уговора за запосленим чији ће рад делити група послодаваца можемо разумети као однос неједнакости између послодавца и запосленог, односно „стања правне зависности“ које подразумева да се запослени налази под влашћу послодавца, који има право да му издаје налоге приликом извршавања рада и да надгледа извршавање посла, као и могућност да изрекне казне у случају повреде радне дисциплине. Вид. детаљно: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе, op. cit.*, стр. 34-37.

<sup>1525</sup> Дељење запослених није претерано распрострањен модел запошљавања посебно у ширем региону централне и источне Европе у поређењу са ЕУ-27. Како је наведено од стране *Eurofound*-а дељење запослених захтева координацију међу послодавцима и покривено је државним прописима у неким земљама, али, и поред тога, број радника у овом облику запошљавања у свакој земљи је генерално мали. *Eurofound, New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, pp. 33-35.

уговорима, као и колективним уговорима код послодавца. Тада може бити упитно који од колективних уговора ће се примењивати на запосленог који ради за сваког од послодаваца групе. Ово, наравно, не представља проблем када је група послодаваца састављена од организација у једном сектору, јер ће се тада колективни уговор применити на сваког од послодаваца у групи.<sup>1526</sup>

### 3.1.2. Врсте „дељења запослених“

Имајући у виду да се „дељење запослених“, као модалитет радног односа, препознаје у литератури и националним законодавствима годинама уназад, оправдано би било очекивати да се варијанте овог новог облика рада лако препознају, или да су, барем, критеријуми који се користе приликом прављења разлике недвосмислени. Међутим, дељење запослених, као нови облик рада, и различити начини путем којих се овај вид радног ангажовања обавља препознат је прво кроз праксу пословања, да би их тек потом пратила законска регулисаност – тамо где она постоји. Додатно, потребно је нагласити да су врсте дељења запослених радије продукт односа и околности на тржишту рада у оним земљама у којима постоји диверзитет модела, запошљавања где се на страни послодавца може јавити „група правних лица“. Последице, основа за чињење разлика у оквиру „дељења запослених“, не би требало да буде тржена у одредбама националних законодавстава или у регионалним или међународним документима.

У таквом амбијенту, од неизмерне је важности статистика и истраживања *Eurofound-a* који је таргетирао две врсте дељења запослених, од којих једна, без сумње, доминира – стратешко дељење запослених, и *ad hoc* дељење запослених.

#### 3.1.2.1. Стратешко дељење запослених

Стратешко дељење запослених дефинисано је од стране *Eurofound-a*, и та се дефиниција може сматрати достојном дефиницијом која на најсвеобухватнији начин покрива главне карактеристике овог вида запошљавања. Тако, према *Eurofound-у*, стратешким запошљавањем се сматра онај облик запошљавања у којем неколико послодаваца (најчешће регионалних предузећа) заједнички запошљава једног запосленог по основу уговора о раду на неодређено време са пуним радним временом, у ситуацијама када би то било немогуће за сваког послодавца појединачно, а због мањка обима посла.<sup>1527</sup> Дакле, на овај начин истовремено се испуњава неколико циљева. На првом месту, више послодаваца задовољава потребу за флексибилним запошљавањем, коју, неретко, имају

<sup>1526</sup> New forms of employment Employee sharing, France Case study 13: Policy analysis, p. 11, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/13\\_france.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/13_france.pdf), 22.4.2023.

<sup>1527</sup> Irene Mandl, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2016, p. 25.

велика предузећа фокусирана на масовну производњу и, тиме, смањену потребу за великим бројем радника чији посао све чешће обављају машине, а истовремено пружа запосленима стабилан вид запошљавања, посебно када је реч о лицима која би у супротном била у прилици да се запосле без уговора о раду, односно да раде у неком од несигурних облика рада, по уговору другачијем од уговора о раду. Ово се, дакле, може посматрати као облик кооперативног управљања људским ресурсима. Уместо да закључује појединачне уговоре на одређено време, група послодаваца омогућава стално запослење својим заједнички ангажованим запосленима, стварајући на тај начин „колективну радну снагу“.

### 3.1.2.1.1. *Настанак и развој стратешког дељења запослених*

Тачан временски период када се стратешко запошљавање изнедрило на тржишту рада (посматрано глобално) тешко да може бити јасно установљен. О томе има места говорити када је реч о усвајању и његовом регулисању у појединим националним законодавствима, попут, примера ради, Мађарске која је дељење запослених као модалитет запошљавања препознала и унела у одредбе закона 2012. године, Француске која је то учинила 1985., Немачке где је то питање уређено 2000их и Белгије где је то питање уређено 2000. године. Са друге стране, овај модалитет заснивања радног односа може се перципирати и много раније од тренутка када је *Eurofound* дефинисао „дељење запослених“ као облик запошљавања, с обзиром на то да га је понекад тешко разликовати од других сличних облика запошљавања, који одуарају по својим карактеристикама од стандардног облика радног односа.<sup>1528</sup>

Тако, једнако као и други нови облици рада, и стратешко запошљавање је првобитно успостављено из економске и друштвене потребе за стварањем одрживог односа између предузећа и радника, који су у времену нове економије постали изузетно важни. Ово посебно у циљу омогућавања послодавцима, који у околностима у којима не би могли да одговоре на потребе које подразумева одрживо тржиште рада, ипак, успеју да превазиђу препреке. Док је у почетку, намера стратешког запошљавања била да се обезбеди сигурност радницима који су дужи временски период незапослени, тешко проналазе запослење или углавном прибегавају у, недостатку адекватнијег, ангажовању ван радног односа у кратким, али честим временским интервалима, стратешко запошљавање се почело перципирати као модел који може да понуди флексибилан рад запосленима на неодређени временски период по основу уговора о раду. Наведено би могло да се доведе у везу са потребом да се у кратком временском року преброди период потребе за радном снагом која неће послодавца оптеретити константно, у смислу плаћања зарада на неодређени временски период.

„Групе послодаваца“ су прво створене у Француској, како би подстакле стабилност посла, нудећи запосленима да раде са неколико предузећа у истој области, и сматране су ефикасним начином

---

<sup>1528</sup> Irene Mandl, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, op. cit., p.11.

одржавања радне снаге, посебно у руралним подручјима.<sup>1529</sup> Групе послодаваца су касније, након оснивања у другим секторима, изван пољопривреде, имале за циљ да служе послодавцима који не запошљавају велики број запослених да опстану на тржишту, кроз дељење рада/радног времена квалификованог запосленог (крајем 80их година, ово се односило на рачуновође и друге руководиоце у предузећу са специфичним вештинама), тако што се запосленом омогућава закључивање уговора о раду, под условом да своје радно време проводи код неколико послодаваца, сукцесивно их мењајући, у зависности од периода године. Наведено је посебно било корисно у околностима када је више запослених могло да се смењује на раду током сезонских радова који се одвијају у различито време (орезивање воћака, бербa поврћа и сл.). На овај начин, обезбеђивало се задовољавање потреба за радницима који има статус стално запослених у групи послодаваца, претварајући несигурне послове у сталне послове, уз стављање члановима на располагање услуге искусног радника.<sup>1530</sup> У Француској се облик рада за „групе послодаваца“ посматра као претеча „флексибилности рада“. Овај појам, иако може деловати на први поглед неспојиво, јер доводи у везу два контрадикторна појма: сигурности запослења и флексибилности рада, заправо је постао важан постулат савременог тржишта рада, услед потребе да се предузећима гарантује одређена флексибилност, како би могла да буду конкурентна и да се боре са притисцима на тржишту рада.<sup>1531</sup>

### 3.1.2.1.2. Одлике стратешког дељења запослених

Одлике стратешког дељења запослених, новог и све значајнијег модела запошљавања, првенствено на територији држава чланица Европске уније, не можемо анализирати *en général*, с обзиром на то да се ни у литератури не може утврдити заједнички термин за овај модел запошљавања и, с тим у вези, ни његове карактеристике и методе рада нису усаглашене у свим земљама. Када је реч о терминологији, израз који се најчешће доводи у везу с енглеским изразом *strategic employee sharing* (у дословном преводу – стратешко дељење запослених, што је термин усвојен и у домаћој литератури) јесте *groupements d'employeurs*,<sup>1532</sup> у земљама француског говорног подручја, и *Arbeitgeberzusammenschluss*,<sup>1533</sup> у земљама немачког говорног подручја.

Кључна одлика стратешког дељења запослених односи се на онај сегмент који одступа од традиционалног радног односа заснованог између једног послодавца и једног запосленог. У овом случају, група послодаваца формира мрежу („група послодаваца“), која стиче својство правног

<sup>1529</sup> New forms of employment Employee sharing, France Case study 11, *op. cit.*, pp. 2-3.

<sup>1530</sup> Jean-Yves Kerbourc'h, Hervé Le Chevalier, *Les Groupements D'employeurs À La Lumière De Leurs Enjeux, Étude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les Pays de la Loire*, p. 12, доступно на: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/lesge-a-la-lumiere-de-leurs\\_enjeux\\_2016.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/lesge-a-la-lumiere-de-leurs_enjeux_2016.pdf), 12.4.2024.

<sup>1531</sup> Saidou Thiongane, *Groupement D'employeurs*, Un Dictionnaire De La Recherche En Droit Social (DRDS), 2022, p. 3.

<sup>1532</sup> Groupement d'employeurs, Ministère du travail, de la santé et des solidarités, доступно на: *Groupement d'employeurs - Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr)*, 14.3.2024.; New forms of employment Employee sharing, France Case study 11, *op. cit.*

<sup>1533</sup> New forms of employment Employee sharing, Germany Case study 2: Policy analysis, p. 1, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef15002.pdf>, 20. 4 .2023.

лица и као јединствени субјект – послодавац, ангажује једно или више лица који ће радити на појединачним радним задацима предузећа које су чланице групе. Група послодаваца постаје формални и појединачни послодавац запосленог и одговорна је за: испуњавање радних обавеза дефинисаних уговором о раду, издавање налога запосленом, координирање задатака радника у предузећима за које обављају рад, утврђивање смерница/кодекса понашања за сарадњу свих укључених страна.<sup>1534</sup> Са друге стране, сваки од послодаваца групе сноси одређени степен одговорности за: издавање налога за обављање радних задатака, односно за омогућавање посла, обезбеђивање одговарајућих услова за рад, поштовање начела недискриминације, посебно када је реч о општем принципу „једнака зарада, једнак третман“ у односу на запослене који су у радном односу само са једним послодавцем из групе, плаћање накнаде групи за обезбеђену радну снагу.<sup>1535</sup> Дакле, кључна улога групе послодаваца јесте да администрира и координира распоређивање заједничких запослених сваком од послодаваца из групе, са циљем да им обезбеди потребне људске ресурсе када је то потребно, и као таква, нема за циљ да оствари профит. Са друге стране, предузећа учесници имају однос клијент-пружалац услуга са групом послодаваца, из којег произилази да солидарно одговарају и заједнички деле трошкове зарада запослених и доприноса за социјално осигурање.

Запослени који закључују уговор о раду са групом послодаваца се редовно ротирају приликом обављања радних задатака за сваког од њих, при чему статус запослених имају искључиво у погледу послодаваца који су били чланови групе у тренутку закључивања уговора, те стога не могу постати запослени оних предузећа које се накнадно могу прикључити групи послодаваца.<sup>1536</sup>

### *3.1.2.1.3. Модалитети стратешког дељења запослених у одабраним страним правним системима*

Како је свака пракса пословања у државама широм света, током времена, успоставила засебан „систем“ рада у оквиру модела дељења запослених, то је потребно, у циљу сагледавања његових карактеристика, предочити решења која су настала у националним законодавствима.

#### **3.1.2.1.3.1. В2В модел - стратешко „дељење запослених“ у Кини**

Илустративан пример посебног модела „дељења запослених“, који се посебно развио након пандемије заразне болести КОВИД-19, можемо пронаћи на тржишту ван Европе, у Кини. Наиме, тзв. *В2В* модел стратешког запошљавања, односно дељења запослених (енг. *be to be*), подразумева

---

<sup>1534</sup> Irene Mandl, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, *op. cit.*, p. 5.

<sup>1535</sup> *Ibid.*

<sup>1536</sup> *Ibid.*

да две компаније формирају модел сарадње - „заједнички запослени” - методом уступања једног запосленог по основу уговора о уступању.<sup>1537</sup> *B2B* форма дељења запослених одражава директну везу између два послодавца (предузећа), у погледу којих код једног послодавца постоји вишак запослених, док код другог послодавца – предузећа у које уступљени радник прелази да ради, постоји потреба за радном снагом. Уговором је неопходно да се реше питања зараде, одговорне стране у случају повреда на раду и других права која произилазе из радног односа. У овом моделу, запослени своја права потражује од послодавца који га уступа у складу са уговором о раду, док се посебне накнаде на име уступања између компанија не плаћају. У случају да послодавац захтева од запосленог да учествује у *B2B* моделу рада, запослени има право да раскине уговор о раду и тражи новчану надокнаду. Уколико би, са друге стране, послодавац дао отказ запосленом услед одбијања да учествује у овом виду рада, то би се сматрало незаконитим раскидом уговора о раду. У погледу права на зараду, у складу са споразумом између предузећа, запосленом зараду исплаћује онај послодавац који је уговором одређен као дужник те престације. У пракси, у складу са природом упућивања запослених, најпре послодавац код којег је запослени уступљен исплаћује зараду послодавцу који је уступио запосленог који му, потом, исплаћује зараду. Одговорност за повреду на раду и даље сноси послодавац који је уступио запосленог, јер је са њим запослени засновао радни однос. Недостатак *B2B* модела огледа се у могућности да заједнички запослени остварују ниже зараде и погодности, као и мањи обим заштите радних права, који стога мора јасно садржати одредбе о правима, дужностима и одговорностима, радним обавезама, радном времену, заради, на тај начин да заједнички запослени ни на који начин не буде доведен у мање повољан положај у односу на запосленог код послодавца са којим закључује уговор о „дељењу“.<sup>1538</sup>

Напоследку, није на одмет истаћи да је пример устаљивања *B2B* модела запошљавања у Кини могао да се доведе у везу са солидним примером како флексибилнији начин запошљавања настаје као последица друштвених промена чак и у земљама у којима је национално законодавство скројено тако да флексибилизацији не оставља превише простора. Наиме, Кина је једна од ретких земаља у којој није долазило до спуштања цене рада услед конкуренције у виду страних радника миграната који би нижом ценом рада могли да спусте вредност радног сата за који су рад обављали држављани Кине. Међутим, од почетка последње деценије прошлог века, сеоски радници појавили су се као „нова радна снага“ на тада урбаном тржишту рада, одлучивши да мануфактурни рад и сезонске послове замене модернијим радом. Њихови трошкови рада су били много нижи и њихова мобилност у погледу запослења била је већа од оне коју су уживали радници који су радили по основу уговора о раду. Тада су компаније прошириле могућност запошљавања и на сеоске раднике и тиме успеле да смање трошкове. Ова категорија радника је значајно допринела да до тада нефлексибилно тржиште рада „омекша“, јер је дуго времена у Кини владало начело да је рад „фиксни трошак“ послодавца, који, при томе, не могу слободно, у складу са спољним или унутрашњим факторима, да прилагођавају обим запослености. Наведено стоји услед чињенице да је кинески систем рада дуго година примењивао принцип „доживотно запошљавање“, покренут

<sup>1537</sup> Zhisheng Chen, „Sharing Employee: B2B Employment Model in the Era of Coronavirus Disease 2019 and Implication for Human Resource Management“, *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 2021, p. 1.

<sup>1538</sup> *Ibid.*, pp. 3-5.

како би се одржала стабилност друштва. Међутим, од њега се временом одустало, јер је онемогућавао флукуацију радне снаге и адаптацију на промене у свету рада које су неминовне.<sup>1539</sup>

### 3.1.2.1.3.2. Стратешко „дељење запослених“ у Француској

Како смо раније већ навели, један од првих модела дељења запослених настао је у Француској под окриљем института *groupements d'employeurs* (скраћено *GE*) - „група послодаваца“, и сматра се инструментом којим се омогућава предузећима да удруже људске ресурсе, кроз иновативан облик организације рада.<sup>1540</sup>

Наиме, економска флексибилност и сигурност запослених генерално се одвијају у супротстављеном односу. Међутим, флексибилност и сигурност нису нужно предодређене да се супротставе једна другој, као што сугеришу праксе развијене у одређеним земљама под знаком „флексибилности“. У Француској, *groupements d'employeurs* - група послодаваца која, ипак, тежи да, кроз „дељење запослених“, обезбеди сигурност запослења, припада групи примера у којој се захтеви сигурности и флексибилности сусрећу за обе стране повољно.<sup>1541</sup>

„Група послодаваца“, према француском решењу, је непрофитно удружење чија је мисија да регрутује запослене и учини их доступним својим члановима, у складу са њиховим потребама, уз циљ да се запосленима обезбеди рад са пуним радним временом. У поређењу са другим облицима управљања запошљавањем, група послодаваца представља флексибилно решење за понављајуће, краткорочне потребе за радном снагом са малим бројем радних сати за попуњавање радних места код послодавца - члана групе послодаваца, која неретко захтевају специфичне вештине.<sup>1542</sup> У литератури се однос који настаје у моделу запошљавања *groupements d'employeurs* посматра као тространи однос, у којем долази до „зајма радне снаге“. Тако, однос се успоставља између групе послодаваца, односно послодавца *de iure* са којим запослени закључује уговор о раду, *de facto* послодавца члана групе код којег запослени обавља рад и запосленог који је на располагању.<sup>1543</sup>

Француска је била једна од првих земаља која је препознала значај и правно уредила модел запошљавања који данас препознајемо као „дељење запослених“. Још 1985. године Закон бр. 85-772, усвојен 25. јула, обезбедио је могућност оснивања „групе послодаваца“,<sup>1544</sup> – што је био

---

<sup>1539</sup> Yoko Asuyama, Mami Yamaguchi, „Labor: From Fixed Cost to Variable Cost“, in: *The Disintegration of Production* (Mariko Watanabe ed.), Elgar Online, 2014, pp. 278-281.

<sup>1540</sup> New forms of employment Employee sharing, France Case study 11, *op. cit.*

<sup>1541</sup> Bénédicte Zimmermann, „Les Groupements D'employeurs : La Sécurité Dans La Flexibilité?“, *Sociologie du travail*, Vol. 48, 2006, p. 3.

<sup>1542</sup> Amélie Artis, „Le Groupement D'employeurs : Une Réponse À La Recherche De Flexibilité Et De Sécurité Dans La Gestion De L'emploi“, *Revue Interventions Économiques*, No. 47/2013, p. 5.

<sup>1543</sup> Patrick Lenancker, „Les Groupements D'employeurs“, *Journal Officiel De La République Française*, 2018, p. 52.

<sup>1544</sup> Закон из 1985. године увео је неколико одредби које су се још тада перципирале као иновативне и, уједно, захтевне. На првом месту, ово се односи на непрофитну природу „групе послодаваца“ конституисане као удружење по закону из 1901. године. Група послодаваца, тако, постаје посредно трећа страна између послодаваца и њихових запослених,

кључни предуслов за настанак „дељења запослених“ као нове форме рада како га данас посматрамо. Године када је правно уређено, формирање „групе послодаваца“ служило је легализацији распрострањене праксе у сектору пољопривреде да се међу суседима деле не само средства за рад, материјали и машине, већ и радна снага.<sup>1545</sup> Додатно, Законик о раду<sup>1546</sup> усвајајући одредбе претходно поменутог закона, дефинише „групу послодаваца“ као групу субјеката на коју се примењује исти колективни уговор, а која је формирана са циљем да својим члановима (предузећима/послодавцима) стави на располагање радну снагу у виду запослених, који са неким од чланова групе имају закључен уговор о раду. У истом члану се додаје и то да „група послодаваца“ својим члановима може пружити помоћ и савете у области запошљавања и управљања људским ресурсима и може се бавити само непрофитним пословима.<sup>1547</sup>

Имајући у виду опште одлике „дељења запослених“, могло би се сматрати да је систем који је успостављен у Француској послужио као пример нормативног уређивања и практичне имплементације овог института и у другим земљама Европе. Ово јер све одлике које се могу пронаћи код „групе послодаваца“, која запошљава заједнички запослене могу се посматрати као одрази општег вида „дељења запослених“ - нове форме рада, уз напомену да француски Законик о раду предвиђа да су у питању послодавци на које се примењује исти колективни уговор. Генерално посматрано, „група послодаваца“ омогућава послодавцима да формирају групу, како би запослили раднике које не би имали капацитет да запосле сами. Иако су већина чланова приватна предузећа, други субјекти, односно послодавци из јавног сектора - локалне власти, такође се могу придружити „групи послодаваца“.<sup>1548</sup> Дакле, „група послодаваца“ се третира као јединствено правно лице – послодавац, који запошљава лица и организује њихов рад који они обављају за више укључених предузећа. Сваки од запослених закључује уговор о раду са „групом послодаваца“ који садржи услове запошљавања, висину зараде, потребни степен професионалне квалификације запосленог, потенцијалне локације рада. Није дозвољено „дељење запослених“ са предузећима која нису чланови „групе послодаваца“ са којом је запослени потписао уговор о раду.

---

чија је мисија да регулише њихове односе у циљу заједничке користи. Циљ је да се успостави, између послодаваца у истом сектору, односно групи делатности, принцип одговорности према својим запосленима, уз посебну пажњу која се поклања финансијској солидарности сваког члана групе. У литератури се истиче да је формирање „групе послодаваца“ омогућило пут колективном приступу за побољшање радних и животних услова запослених (у почетку у сектору пољопривреде, да би се касније проширило и на друге секторе привреде), који до тада нису успели да се изборе за њих. Данас, група послодаваца се у Француској посматра као допринос одржавању, или чак поновном проналажењу, отворене и „сарадничке“ економије. *De la naissance à la maturité, Les Groupements d'Employeurs en Poitou-Charentes*, Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs Poitou-Charentes, Poitiers, 2010, p. 9.

<sup>1545</sup> Sigrid Wölfing, Thomas Hartmann, *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich Eine innovative Form des Fachkräftemanagements*, G.I.B.-Arbeitspapiere (47), Bottrop, 2011, p. 5.

<sup>1546</sup> Code du travail, L1253-1.

<sup>1547</sup> Code du travail, L1253.

<sup>1548</sup> У Румунији, на пример, стратешко дељење запослених је индиректно обухваћено Општом уредбом о заштити података, која предвиђа да неколико органа јавне власти може заједнички ангажовати једног службеника који би обављао посао код сваког од њих. Питање је да ли и на који начин дељени запослени потпада у домен службеника и са којим од јавних органа закључује уговор о раду, с обзиром на то да органи јавне власти не формирају конзорцијуме који су својствени послодавцу у моделу „дељења запослених“. Law no. 190/2018 on implementing measures to Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), члан 10, став 2, доступно на: <https://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=1685>, 19.4.2024.



Уговор о раду, такође, мора да гарантује једнак третман у погледу висине зарада и бонуса, као и између запосленог у „групи послодаваца“ и запослених у предузећу члану групе.<sup>1549</sup>

### 3.1.2.1.3.3. Стратешко „дељење запослених“ у Немачкој

Верује се да је модел запошљавања кроз „дељење запослених“ у Немачкој први пут, као такав, перципиран 2003. године. По угледу на Француску, и немачки послодавци су увидели потребу да у времену када је сигурност запослења постала антином остваривању профита, заједнички пронађу модалитет који би им омогућио да се на тржишту рада поставе као конкуренти другим послодавцима, који, тежећи масовној производњи, подстичу прекарне услове рада и сузбијају рад малих и средњих предузећа.<sup>1550</sup>

Последњих година XX века промена односа понуде и потражње на тржишту рада, као резултат демографских промена, приморала је све више мала и средња предузећа да своју организацију пословања поставе на такав начин да буду у довољној мери привлачни као послодавци. Ово посебно вреди за оне послодавце који на тржишту рада не остварују довољан профит, како би лако обезбедили запошљавање преко неопходних високо квалификованих радника, чија накнада за рад подразумева значајне трошкове, укључујући припадајуће доприносе за социјално осигурање, јер су, са друге стране, захтеви за радном снагом квантитативно посматрано ниски да би се послодавац одлучио за отварање нових радних места.<sup>1551</sup> У таквим околностима, могућности које се радницима остављају као избор неретко подразумевају рад са непуним радним временом, рад на одређено време и врло често услове рада који су незадовољавајући, барем у поређењу са условима које остварују запослени на неодређено време са пуним радним временом. Управо у циљу проналажења начина да се наведени проблем реши, а истовремено омогући пут ка „депрекарнизацији“ радног односа, настао је модел „дељења запослених“. Тако, можемо га посматрати као нов начин запошљавања којим се остварује потреба за малим бројем запослених од стране неколико малих и средњих предузећа у одређеном региону, са једне стране, и са друге стране, отварање радних места за запослене са пуним радним временом, који би у супротном били лишени такве могућности. Овим се не само спречава ширење тренда запошљавања на кратак временски период или са непуним радним временом, већ се омогућава малим и средњим предузећима да остану у трци на тржишту рада и да буду конкурентна у погледу понуда за посао већим предузећима, што ће, уједно, постати и основни принцип рада удружења послодаваца у Немачкој.<sup>1552</sup>

<sup>1549</sup> New forms of employment Employee sharing, France Case study 11, *op. cit.*

<sup>1550</sup> Sigrid Wölfling, Thomas Hartmann, *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich Eine innovative Form des Fachkräftemanagements*, *op. cit.*, p. 5.

<sup>1551</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Arbeitgeberzusammenschlüsse Als Instrument Der Intern-Externen Flexibilisierung Und Fachkräftesicherung Für Kleine Und Mittlere Unternehmen“, in: *Flexibel, stabil, innovativ – Arbeit im 21. Jahrhundert* (Kathrin Möslein *et al.*, eds), Cuvillier, Nuremberg, 2012, p. 152.

<sup>1552</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Arbeitgeberzusammenschlüsse als Instrument der intern-externen Flexibilisierung und Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen“, *op. cit.*, p. 151.

Наиме, у Немачкој, модел „дељења запослених“, као и у Француској, остварује се кроз формирање удружења послодаваца (*Arbeitgeberzusammenschlüsse*), које се посматра као „предузеће које поседује предузеће“<sup>1553</sup>, односно приватни послодавац, удружење или субјекат власти (у одређеном региону), који деле радну снагу кроз одређени вид кооперативног управљања.<sup>1554</sup> Основни услов за формирање удружења послодаваца је да се одређени број послодаваца у региону „умрежи“ са заједничким циљем стабилизације и „депрекаризације“ услова рада. Као први корак, потребан је договор о специфичним кадровским потребама појединачних предузећа, која би, уколико би се спојила, требало да задовоље запослени са пуним радним временом. У случају да се утврди да постоји потреба за великим бројем запослених, који би требало да раде већи број сати код сваког од послодаваца, заинтересована предузећа ће основати заједнички подржану „мрежу“, која ће деловати као „агенција за запошљавање“ оних запослених који ће рад обављати код сваког од послодаваца из удружења.<sup>1555</sup> У литератури се истиче да овакав систем може бити посматран у идеалном случају чак и као задруга, што, уједно, представља корак у удаљавању од лабавих мрежних структура удружења ка обавезујућим структурама чланства у задрузи. Чланови удружења послодаваца деле одговорност за запослене, што значи да само одређени послодавци – чланови могу да запосле лица. Питања ризика пословања и одговорности заједничког пословања уређују се статутом удружења послодаваца.<sup>1556</sup>

Као и у моделу који је у успостављен у Француској, и у Немачкој је потребно да удружење послодаваца, као самостални ентитет, обезбеди ресурсе који би се бавили планирањем и координацијом распоређивања запослених у предузећима члановима. Стога, удружењима послодаваца су потребни сопствени управљачки органи, јер организација рада може бити захтевна. Основна делатност удружења је да пронађе довољан број квалификованих радника, у складу са кадровским захтевима чланова, а који могу бити веома различити у погледу квалификација, времена и места рада. Пошто су удружења послодаваца веома динамичне структуре, менаџер је надлежан за послове управљања радом удружења послодаваца у свакодневном пословању, што подразумева да се ангажује како у случају пријема нових чланова, и одговора на захтеве чланова које се често мењају у складу са односом понуде и потражње, тако и у организацији свих питања рада удружења послодаваца.<sup>1557</sup>

Иако је у пракси успостављен још од 2000их година, модел запошљавања од стране удружења послодаваца кроз „дељење запослених“ није уређен законским текстом. Уместо тога, овај вид запошљавања уређује се законима који се примењују на агенције за привремени рад. Иако нормативни оквир који се примењује на агенције за привремени рад пружа солидну заштиту запосленима, постоје значајни пропусти, а пре свега у погледу успостављања заједничке

---

<sup>1553</sup> У питању је слободан превод израза „Unternehmen der Unternehmen“ са немачког. Вид. Leo Baumfeld, *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse*, Endbericht Teil 3, Handbuch, AGZ-Mehrwert-Check. Vienna, 2012, p. 4.

<sup>1554</sup> New forms of employment Employee sharing, Germany Case study 2: Policy analysis, *op. cit.*, p. 1.

<sup>1555</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *WSI Mitteilungen*, No. 2/2013, p. 112.

<sup>1556</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Arbeitgeberzusammenschlüsse als Instrument der intern-externen Flexibilisierung und Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen“, *op. cit.*, p. 151.

<sup>1557</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *op. cit.*, pp. 112-113.

одговорности предузећа за запослене.<sup>1558</sup> Закон о агенцијама за привремено запошљавање<sup>1559</sup> предviђа да послодавац преноси ризике и одговорности за запосленог трећем лицу, уз накнаду. Ово, примењено на пословање удружења послодаваца, не само да може створити конфузију међу предузећима која су заинтересована да се придруже удружењу, већ подстиче негативну слику о удружењу, јер се рад посредством агенција за привремено запошљавање везује за несигурност радног места, ниске зараде и лошије услове рада, чије је спречавање управо било циљ формирања удружења послодаваца.<sup>1560</sup>

Са друге стране, у недостатку посебног законодавства, чињеница да удружења послодаваца подлежу примени законодавства које се односи на агенције за привремено запошљавање, такође, значи да се одредбе које се односе на поштовање минималне зараде, која је законски утврђена за агенције за привремени рад морају поштовати, баш као и друге одредбе које се односе на права радника. У пракси се, међутим, често дешава да су послодавци већ запослили лица посредством агенција, и с обзиром на то да је реч о нижим трошковима рада, велики број послодаваца одбија да се прикључи удружењу, осим уколико нема дуготрајну потребу за запосленим, али не и за његовим радом на неодређени временски период.<sup>1561</sup> Јер, уколико су ангажовани посредством агенција, а не директно, закључивањем уговора о раду са удружењем, запослени могу бити мање плаћени, што послодавцима може бити прихватљивије, како би смањили трошкове.<sup>1562</sup> Међутим, иако слично, постоји кључна разлика у односу на „комерцијални лизинг рада“, који се везује за рад посредством агенција, будући да се ту ризик запошљавања екстернализује од стране послодавца и преноси на агенцију за привремено запошљавање. У удружењу послодаваца, одговорност предузећа члана не прелази на трећу страну, већ заједно удружење послодаваца и предузеће члан удружења преузимају ризик запошљавања.<sup>1563</sup> То подразумева да се чланови удружења обавезују да обезбеде потребне информације о кадровским захтевима које желе да покрију посредством запошљавања од стране удружења и да, у случају смањене потребе обима посла, обезбеде и додатне могућности запошљавања оним запосленима који би могли радити код другог послодаваца члана удружења. У поређењу са радом посредством агенција за запошљавање, „дељење запослених“ има предност за обе стране.<sup>1564</sup> Прво, јер се може засновати стални радни однос, с обзиром на то да су запослени увек ангажовани на раду код истих послодаваца, а

<sup>1558</sup> New forms of employment Employee sharing, Germany Case study 2: Policy analysis, *op. cit.*, p. 1.

<sup>1559</sup> Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung - AÜG, §13a, §1, Abs. 1.

<sup>1560</sup> Leo Baumfeld, *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse*, *op. cit.*, pp. 3-5.

<sup>1561</sup> New forms of employment Employee sharing, Germany Case study 2, *op. cit.*, p. 1.

<sup>1562</sup> У Аустрији, која је као и Немачка, прихватила систем „групе послодаваца“ као модел запошљавања кроз дељење запослених, 2012. године спроведен је пилот пројекат у региону Доња Аустрија, који је требало да поспешу запошљавање лица која су дуго ван тржишта рада, кроз ангажовање од стране неколико послодаваца по један дан недељно. Запослени су обављали рад код неколико послодаваца, у складу са одредбама које се примењују на рад запослених са уговором о раду на одређено време. Овај пилот пројекат требало је да послужи као огледни пример позитивног аспекта усвајања нових модела рада у регионима у којима послодавци не могу запослити раднике на дужи временски период услед смањеног обима посла. Christian Berger, *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse Endbericht Teil 2: Rechtliche Expertise*, 2012, p. 4, доступно на: [http://www.baumfeld.at/files/Projekt\\_AGZ\\_Endbericht\\_Teil\\_2\\_Rechtliche\\_Expertise\\_Juli\\_2012.pdf](http://www.baumfeld.at/files/Projekt_AGZ_Endbericht_Teil_2_Rechtliche_Expertise_Juli_2012.pdf), 23. 4. 2024.

<sup>1563</sup> Thomas Hartmann, Sigrid Wölfing, *Umsetzung und Diskussionsstand Arbeitgeberzusammenschlüsse in Deutschland*, G.I.B.- Arbeitspapiere No. 45, Bottrop, 2012, p. 19.

<sup>1564</sup> Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *op. cit.*, p. 112-113.

послодавци могу очекивати да им неће бити стављен на располагање запослени са чијим компетенцијама и радном мотивацијом нису упознати, те нема потребе за припремним периодом обуке<sup>1565</sup>, који може бити веома дуг.

### 3.1.2.1.3.4. Стратешко „дељење запослених“ у Белгији

Поред Француске и Немачке, Белгија је једна од ретких земаља која је препознала „дељење запослених“ као нову форму рада, односно запошљавања. Иако је успостављен модел сличан француском *groupements d'employeurs* и немачком *Arbeitgeberzusammenschlüsse*, белгијски систем заслужује пажњу макар у циљу јасног распознавања овог вида запошљавања у односу на привремено запошљавање посредством агенција и упућивање радника код другог послодавца, као и одређених карактеристика које одступају од претходна два модела.

На првом месту, одлика белгијског модела стратешког „дељења запослених“ јесте то да он потпада под законски текст којим се уређује уступање запослених. Дакле, дељење запослених није посебно предвиђено као вид запошљавања у закону којим се уређује рад, односно радни однос,<sup>1566</sup> већ се на њега примењује Закон о упућивању (Закон о упућивању и привременом раду), од 24. јула 1987. Овим законом је прописано да је упућивање или привремени премештај запослених на рад код другог послодавца начелно забрањен, осим ако се ради о агенцијама за привремени рад. Постоје, међутим, изузеци од овог општег правила како у самом закону, тако и у Закону о социјалним, буџетским и другим прописима усвојеном 2000. године, који је, заправо, омогућио запошљавање радника у моделу стратешког дељења. Изузеци од начелне забране овог модалитета запошљавања

---

<sup>1565</sup> Врло је интересантан пример који можемо пронаћи у Јапану, где се прибегава надомешћивању потребног броја запослених који су у стању потребе за новим вештинама, како би адекватно одговорили на потражњу на тржишту рада, која, са значајним развојем вештачке интелигенције, све више намеће потребу за брзим стицањем компетенција. Међутим, стицање нових вештина може бити отежано за запослене који већ раде, и који би, у складу са слободним временом, морали да прибегну учењу након завршетка радних обавеза. У супротном, опције које им стоје на располагању могу бити и продужено плаћено одсуство или неплаћено одсуство. Тада предузећа могу бити у расцепу између потребе да надоместе рад запосленог који одсуствује услед усавршавања и обезбеђивања запосленима потребно време за стицање потребних вештина. Тако, у циљу пренебрегавања наведеног проблема, у јапанској литератури се као могуће решење предлаже систем „размене запослених“, који би се могао упоредити са системом „дељења запослених“. У овом систему, предузећа добијају токене од Владе, на основу броја запослених који су узели одсуство у предузећу, које затим користи токене да „позајми запослене“ из других предузећа која учествују у овом систему у периоду од месец дана. Предузеће које „изнајмљује“ запосленог прима токене и може их користити на исти начин. Резултати оваквог приступа су показали да је запосленима ефективно дато довољно времена да заврше усавршавање, а предузећа су, такође, могла ефикасно да послују разменом запослених на овај начин. Додатно, као погодност се показало и смањење трошкова рада, који су били нижи од оних које би изискивало запошљавање нових радника. Вид. детаљно: Kenta Abe, Minoru Matsui, Hisashi Hayashi, „How Can Adults Make Time to Study: A System for Employee Sharing and Reskilling Education“, in: *Agents and Multi-agent Systems: Technologies and Applications* (Gordan Jezic et al., eds.), Proceedings of 17th KES International Conference, Rome, 2023, pp. 41-54

<sup>1566</sup> New forms of employment Employee sharing, Belgium Case study 4: Policy analysis, *op. cit.*

су били инспирисани превасходно политиком укључивања дуготрајно незапослених и угрожених група на тржиште рада, а мање жељом да се представи нови вид флексибилног запошљавања.<sup>1567</sup>

Дакле, када је реч о правном положају „дељених запослених“, на прагу уређивања флексибилних облика рада, белгијско законодавство о привременим запошљавању из 1987. године омогућава(ло) је привремени рада посредством агенција, као и закључивање билатералних споразума између предузећа које би „делиле запослене“ (енг. *co-sourcing*). Овакав законски основ не предвиђа стварање групе послодаваца, као што је то случај у Француској или Немачкој, где трећа страна делује као послодавац и управља „расподелом запослених“ између различитих предузећа – чланова групе.<sup>1568</sup> Наиме, Закон о упућивању из 1987. године је недвосмислен када је у питању забрана стављања запосленог код једног послодавца на располагање другом послодавцу са којим запослени нема уговор о раду. Наведено је посебно било подржано као аргумент против „дељења запослених“ од стране синдиката, који су сматрали да „дељење запослених“ подразумева ерозију радноправне заштите при запошљавању и услова рада који су обезбеђени индивидуалним уговором о раду и колективним уговорима закљученим на нивоу сектора или код послодавца код којег запослени ради. По њиховом мишљењу, дељење запослених подразумева ризик систематског друштвеног „дампинга“ и флексибилности на тржишту рада, коју је тешко контролисати и без нових форми рада које им додатно доприносе. Ипак, и поред негативних аспеката који су изнети, одређени изузеци су предвиђени, и дељење запослених је као модел запошљавања омогућено у Белгији, кроз неколико довитљивих начина примене одредаба које се односе на упућивање запослених посредством агенција за привремено запошљавање. Прво, у Закону о упућивању из 1987. године постоји посебан члан о привременом раду, који се односи на привремену замену запосленог који је одсутан с рада због болести или породилског одсуства, привремено повећање обима посла код послодавца, и ванредни рад.<sup>1569</sup> У тим случајевима, предузећа могу да прибегну запошљавању посредством привремених агенција. Заговорници „дељења запослених“, који се углавном налазе међу организацијама послодаваца, тврдили су да би изузетак од забране упућивања запослених на рад код другог послодавца, осим посредством агенције за запошљавање, како је предвиђено Законом из 1987. године, такође требало да се примењује на „групе послодаваца“ предвиђене према моделу „дељења запослених“ усвојеном у Француској и Немачкој. Рад посредством агенција се може упоредити са запошљавањем од стране групе послодаваца, јер у оба случаја „послодавац“ са којим је запослени закључио уговор о раду омогућава да радник ради за више послодаваца, односно на више места, за различита предузећа. Ова, такозвана „триангулација запошљавања“, је слична у оба система запошљавања и стога су интенције ишле ка томе да се регулација рада агенција за привремено запошљавање примењује и на модел запошљавања од стране групе послодаваца.<sup>1570</sup>

Додатни услови који су предвиђени за успостављање „дељења запослених“ као изузеци од забране запошљавања односе се на давање изричите дозволе од стране социјалне инспекције за запошљавање, засноване на споразуму са представницима запослених или синдикатом код

---

<sup>1567</sup> *Ibid.*

<sup>1568</sup> *Ibid.*

<sup>1569</sup> Тешко је јасно утврдити шта би се сматрало ванредним радом, али има места мишљењу да би овај термин обухватао институт рада у конкретним, унапред предвиђеним околностима које нису предвиђене у оквиру прековременом раду.

<sup>1570</sup> New forms of employment Employee sharing, Belgium Case study 4: Policy analysis, *op. cit.*

послодавца. У случају да код послодавца не постоји синдикат или не постоји представник запослених, односно орган за заступање запослених, дозволу за упућивање на рад код другог послодавца морају одобрити синдикати организовани на секторском нивоу којем припада конкретан послодавац. Дозвола за упућивање се може одобрити само за запослене на неодређено време, што се мора унапред утврдити у уговору који закључују послодавци и запослени. Као важан критеријум разликовања, појављује се то што услови под којима се упућивање на рад омогућава не обухватају специфичне економске захтеве, као што је нагло повећање обима посла код послодавца, а што је случај у погледу рада посредством агенције. Уговор о упућивању на рад код другог послодавца морају потписати послодавац код којег је запослени запослен, послодавац код којег се запослени упућује, и запослени. Предузеће корисник је дужно да исплаћује зараде и доплаћује доприносе за социјално осигурање, као и да обезбеђује друга давања запосленима, при чему њихови износи не могу бити нижи од оних утврђених уговором о раду са послодавцем са којим запослени има закључен уговор о раду.<sup>1571</sup> У оваквим околностима, није на одмет запитати се да ли има места примени Директиве о привременом агенцијском раду на „дељење запослених“, јер су групе послодаваца осмишљени као субјекти који својим предузећима чланицама обезбеђују запослене на неодређено време, без икакве оријентације на профит.<sup>1572</sup>

Иако не непосредно, дељење запослених је ипак законски регулисано Законом о друштвеним, буџетским и другим прописима који је усвојен 2000. године како би се ухватило у коштац са економском кризом, када су створене додатне могућности да се запослени ставе на располагање другом предузећу, односно омогућено је преношења овлашћења послодавца из уговора о раду на другог послодавца. Овај „трансфер“ је сличан предвиђеним изузецима у погледу Закона о упућивању, уз додатне спецификације, првенствено у погледу обезбеђивања мера безбедности и здравља на раду, уређења радног времена и налога за извршење уговореног посла, које сада могу уређивати односно издавати и предузећа са којима радник нема уговор о раду, а где заправо обавља одређени и прецизирани посао.<sup>1573</sup> Остали аспекти овлашћења послодавца остају изричито

---

<sup>1571</sup> *Ibid.*

<sup>1572</sup> Одредбе Директиве (Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, Official Journal of the European Union L 327/9, члан 1, ставови 1-2, се примењују на запослене који су закључили уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање или су ступили у радни однос, и који су на располагању предузећу кориснику, да привремено раде под њиховим надзором и управљањем. Ово вреди, имајући у виду да се Директива примењује на јавна и приватна предузећа укључујући предузећа за привремено запошљавање или предузећа, која имају економски интерес, обављају делатности, без обзира да ли остварују профитне сврхе или не. Дакле, отворено је питање да ли „група послодаваца“ као самостални послодавац обавља привредну делатност и да ли запошљавање у овом модалитету представља привремено запошљавање, у смислу Директиве, што би требало у сваком конкретном случају посебно испитати у свету одређеног националног законодавства.

<sup>1573</sup> Радно право у свом настанку није било намењено да нормативним оквиром покрива односе који одступају од односа запослени-послодавац, у којима се ове улоге субјеката радног односа не могу недвосмислено приписати двема странама које су повезане једним уговорним односом. Арсенал уговорне класификације према националним законима не омогућава увек и без сумње да се у атипичним радним односима доделе одговорности тамо где се оне могу најефикасније преузети у складу са одредбама закљученог уговора. Оваква сврсисходна расподела обавеза послодавца, коју можемо пронаћи на примеру белгијског решења, може имплицирати да страна од које радник зависи у погледу структуре и организације рада треба да подлеже правилима која се односе на социјално осигурање и заштиту од отказа, док би послодавац (или послодавци) који има право да даје конкретна упутства за рад требало да буде одговоран за радно време и заштиту здравља и безбедности на раду. Ово је посебно важно и са аспекта остваривања колективних права радника који раде за више послодаваца, јер ефикасност права на колективно преговарање може зависити од тога да ли су, и у односу на којег послодавца, ова права призната. Christina Hiessl,

искључени из таквог трансфера, укључујући запошљавање, преговоре о висини зараде, напредовање у каријери, регулисање других услова рада, раскид уговора о раду и спровођење дисциплинских мера.<sup>1574</sup> Ови аспекти такође, остају у искључивој одговорности послодавца са којим је запослени закључио уговор о раду. Наведени правни оквир отворио је врата могућности запосленом који има уговор о раду са једним послодавцем, да привремено пређе на рад код другог послодавца, по основу уговора о раду на одређено време. Наведено се посматра као облик *co-sourcing*-а који је посебно актуелан у времену владавине економије дељења, где се догађају еволутивне промене у свету рада, незамисливе до пре само неколико година уназад.<sup>1575</sup> У пракси, међутим, *co-sourcing* запослених се примењује у ограниченом обиму, услед неколико фактора, попут непознатог статуса „економског интересног груписања“ послодаваца што је могући извор страха за потенцијална корисничка предузећа, искључивање дуготрајно незапослених радника или ограничења у виду закључивања уговора на неодређено време са пуним радним временом. Сходно томе, размотрене су измене, и нови закон је ступио на снагу у априлу 2014. године. Њиме се предвиђа могућност давања дозволе за оснивање групе послодаваца, уколико су испуњени следећи услови: да је група послодаваца формирана као посебно правно лице основано од стране више предузећа, без циља стицања профита, већ за свој једини циљ има „дељење запослених“; чланови групе су солидарно одговорни за његово финансирање; групом послодаваца управља одбор директора; сваки члан групе има једнако право гласа и по правилу се одлуке доносе консензусом - чланови су везани заједничком одговорношћу, која, међутим, може бити детаљније уређена од стране чланова на релативно флексибилан начин.<sup>1576</sup>

---

„Multiparty Work Relationships in Europe: Introduction to this Special Section“, *European Labour Law Journal*, Vol.13, No. 4/2022, pp. 471-473.

<sup>1574</sup> Интересантан је пример који се може пронаћи у Мексику, где још 1970-их година стручна јавност изузетно неповољно гледала на било какав вид одступања од стандардног радног односа, а на првом месту одступања од правила да је запослени у личном подређеном положају у односу на послодавца са којим је закључио уговор о раду и под чијом влашћу директно испуњава радне задатке. Овакав вид *outsourcing*-а радне снаге, који подразумева да се запослени ставља на располагање послодавцу са којим нема закључен уговор о раду, већ радије на основу уговора два или више послодаваца који су основали посебно правно лице које функционише као послодавац, посматран је као простор за све већу присутност уговора грађанског права којим се регулише рад и који негативно утиче на заштиту и положај радника. Nestor de Buen, „Outsourcing: The New Employer's Fraud“, *Law Journal of Social and Labor Relations*, No. 1/2016, pp. 177-178.

<sup>1575</sup> Имајући у виду утицај економије дељења на све чешће одступање од запошљавања у стандардном радном односу, друштво се суочава са све већим бројем предузећа која се организују уз облике сарадње, укључујући подуговарање, на међународном или европском нивоу. У том смислу, веома је забрињавајуће да у Европској унији не постоји документ о радним односима у подизвојачким процесима (за разлику од, на пример, агенција за привремено запошљавање), чиме би се избегла регулаторна дисперзија која тренутно постоји у европским земљама у погледу универзалног правног положаја радника који су ангажовани у систему подуговарања од стране два или више послодаваца. Вид. детаљно: Jose Luis Monereo Perez, „Outsourcing as an Instrument of Decentralization Productive Labour and Its Legal Implications (1st Part)“, *Law Journal of Social and Labor Relations*, No. 2/2015. p. 73.

<sup>1576</sup> New forms of employment Employee sharing, Belgium, Case study 4: Policy analysis, *op. cit.*

### 3.1.2.1.3.5. Стратешко „дељење запослених“ у Мађарској

Мађарско радно законодавство препознало је значај уређења нових форми рада и као такве их уврстило у законске измене 2012. године. Иако су нове форме рада на тржишту биле препознате и раније, почетак друге деценије XXI века чини се врло храбрим тренутком за нормативно регулисање „нових“ и, тада, не превише популарних облика рада. За разлику од других примера који су таргетирани од стране *Eurofound*-а приликом истраживања настанка, развоја и законског уређивања „дељења запослених“, мађарски пример уређивања можемо посматрати као најкомплетнији, имајући у виду да се правна регулација ослонила на *de facto* околности, узимајући у обзир нове, флексибилне форме рада као средство за постизање циљева политике запошљавања и унапређивања средстава рада и модалитета у којима се рад обавља.<sup>1577</sup> Пут до остварења пожељног тржишта рада, није био једноставан, имајући у виду терен на којем је требало да се десе.<sup>1578</sup> Тако, један од кључних циљева економске политике у времену пре измена закона 2012. године, а који је представио нове форме рада и увео значајан облик флексибилности пословања у целини, било је остваривање концепта „пуне запослености“, то јесте максимизирање запослености са пуним радним временом на неодређено време, у намери борбе против појефтињења радне снаге која је постала трајна и свеprisутна појава.<sup>1579</sup> Влада је континуирано покушавала да примењује различите методе за регулисање потражње за радном снагом и обуздавање „неоправданих“ флукуација запослености. Пошто се методе административног типа уређења присутне у Мађарској пре 1980их година нису показале ефикасним, почетком 1980-их и 1990-их година<sup>1580</sup> све више су замењене флексибилнијим инструментима. Ово посебно вреди имајући у виду настојања да се прати политика запошљавања земаља западне Европе, која је имала два различита циља од 1970-их година.<sup>1581</sup> С једне стране, циљ је био ширење флексибилних, исплативих атипичних облика запошљавања, а са друге, циљ је био и заштита интереса

---

<sup>1577</sup> *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation* (Christine Milles ed.), International Labour Office, Budapest, 2021, p. 50.

<sup>1578</sup> На трендове запошљавања у Мађарској последњих деценија значајно су утицале последице политике запошљавања уведене 1980-их година. Тада, мађарско тржиште рада карактерисало је неколико фактора који су имали удела у стварању „модерне“ политике запошљавања деценијама касније. Нешто касније, на почетку „транзицијског“ периода, почетком 1990-их, Мађарска је виђена као узорна, либерална и демократска држава, која улази на светско тржиште и претвара командну економију у тржишну економију западног типа, због чега је окарактерисана као „перјаница транзиције од ауторитарне владавине ка демократији и слободном тржишту“. Ferenc Miszlivetz, Jody Jensen, „Reinventing Hungarian Work Culture In A Global Context“, *Society and Economy*, Vol. 32, No. 2/2010, p. 230.

<sup>1579</sup> Erzsebet Viszt, Judit Vinyai, *Employment and the Labor Market in Hungary, Enterprise Behavior and Economic Reforms: A Comparative Study in Central and Eastern Europe and Industrial Reform and Productivity in Chinese Enterprises Research*, World Bank, 1993, Budapest, pp. 5-6.

<sup>1580</sup> Институције тржишта рада у Мађарској претрпеле су најзначајније промене током 1990-их, иако су економске потешкоће почеле и раније, током 1980-их, али је пад комунизма довео до даљег значајног смањења економског учинка земље. Ови економски проблеми су резултирали повећањем незапослености (посебно међу младима) и падом бруто домаћег производа, са очигледним последицама по државни буџет, и повећаним бројем корисника права на социјалну помоћ. Erzsébet Bukodi, Péter Róbert, „Social Quality and the Policy Domain of Employment in Hungary“, *The European Journal of Social Quality*, Vol. 4, No. 1-2/2003, p. 158.

<sup>1581</sup> Orsolya Tóth, „Atypical Forms Of Employment In Hungarian Agriculture“, *Annals Of The Polish Association Of Agricultural And Agribusiness Economists*, Vol. 15, No. 5/2013, p. 327.



запослених. Те циљеве је тешко остварити заједно, а да се међусобно не супротстављају.<sup>1582</sup> Ситуација ни наредних година није била посебно ваљана, с обзиром на последице кризе на тржишту рада 2008. године, које су првенствено огледале у смањењу броја радних места, те је број незапослених значајно порастао. Однос понуде и тражње није био у адекватној пропорцији па је извесно било да су промене главних карактеристика тржишта рада и система рада неопходни.<sup>1583</sup> Управо је флексибилност, која је завладала као готово неодвојиви епитет запослења на почетку прве и друге деценије XXI века, послужила као полуга за превазилажење проблема са којима се Мађарска сусрела. Подстицањем флексибилности и квалитета рада, флексибилни облици запошљавања користили су се како би се послодавци приволели да запошљавају, а запослени да лакше пронађу запослење. Ово је посебно важно и у циљу омогућавања балансирања професионалног и породичног живота, како би се већем броју лица омогућио успешан повратак на тржиште рада, посебно оних који би у недостатку такве могућности били искључени. Тако је један од најважнијих метода повећања запослености у Мађарској управо флексибилно запошљавање.<sup>1584</sup> Нажалост, иако постоје широке законске могућности за његову употребу, стопа флексибилног запошљавања је и даље ниска.<sup>1585</sup>

„Дељење запослених“, као нови облик запошљавања, у виду могућности закључивања уговора о раду између једног запосленог и више послодаваца, уведена је у мађарски Закон о раду 2012. године. Из политичких докумената, ранијих нацрта закона и образложења Министарства рада видљиво је да је законодавац намеравао да прошири листу атипичних облика запошљавања и из тог разлога одлучио да уреди регулаторни оквир за „дељење запослених“. У првом објављеном коментару новог Закона о раду стоји да је „дефинитивно неопходно подстицати ширење

---

<sup>1582</sup> Тако је 1980. године ступио на снагу нови Закон о раду који је послодавцима дао више слободе приликом организације посла и запошљавања. Упркос перманентној борби против неефикасног коришћења радне снаге у привреди, послодавци нису смањивали број запослених чак ни у случајевима када је њихов обим посла значајно смањен. Уместо тога, настојали су да задрже раднике како би били спремни за новоотворене тржишне могућности у будућности. Сходно томе, настала је прикривена незапосленост као резултат неефикасног функционисања економског система али и недостатака политике запошљавања у ужем смислу. Напослетку, у складу са целокупном ситуацијом на тржишту рада уследио је пад вредности реалних зарада, чиме је на другој страни омогућено нагло повећање запослености у сивој економији. Erzsebet Viszt, Judit Vinyai, *Employment and the Labor Market in Hungary, op. cit.*, pp. 5-6.

<sup>1583</sup> Orsolya Tóth, „Atypical Forms of Employment in Hungarian Agriculture“, *op. cit.*, p. 328.

<sup>1584</sup> У мађарској литератури се истиче да је са становишта сигурности запослења, осмочасовни радни однос на неодређено време једино решење које гарантује сигураност. Ово мишљење је делом засновано на традицији, делом на аверзији према новим облицима запошљавања, а делом имајући у виду икуство друштва које је дуг временски период радило у складу са традиционалним моделом радног односа. Међутим, потреба за новим, атипичним облицима рада увела је флексибилност, као антипод до тада изнад свега цењеној сигурности, која ставља у питање неопходне обрасце до тада познатог радног односа. Тако је настала у мађарском контексту виђена флексибилност, као посебан, специфичан друштвени модел и стратегија тржишта рада, у којој је постизање равнотеже флексибилности и сигурности најважније питање. Равнотежа је тако постала интензивна правна гаранција у радном односу, која захтева флексибилност и сигурност, да одређени правни однос задржи у оквирима радноправне регулативе. Институт флексибилности постао је све заступљенији када су све значајнију улогу почеле да играју правне институције које нису регулисане Законом о раду. Промена ових уговорних односа утицала је и на промене тржишта рада, као и на економске процесе који су укључени у друштвене иновације. Gábor Mélypataku, „Effects of New Employment Forms and Social Innovation on Social Security in Hungary“, *Lex ET Scientia International Journal*, Vol. 27, No. 1/2020, pp. 73-74

<sup>1585</sup> Ákos Essósy, Tamás Vinkóczy, „Receptiveness to Flexible Employment at Hungarian SMEs“, *The Central European Journal of Regional Development and Tourism*, Vol. 10, Issue 1/2018, p. 118.

атипичних облика запошљавања у интересу флексибилне пословне администрације и запошљавања“.<sup>1586</sup> Аутори су тврдили да нема потребе за детаљним законодавством о нетипичном запошљавању, уместо тога, „споразуми између уговорних страна требало би да играју главну улогу у дефинисању карактера нових облика запошљавања, док је на законодавцу да успостави само императивна правила неопходна из разлога јавне политике“.<sup>1587</sup> Иако је, у складу са ситуацијом на тржишту рада, имало смисла веровати да ће законодавни оквир нових облика запошљавања допринети повећању запослености, учесници радне групе за израду измена Закона указали су да је регулација „дељења запослених“ имала за циљ искључиво решавање практичних питања и да се не очекује да ће допринети расту запослености. Разлози који су постојали у пракси нису били неважни и омогућили су да мађарски Закон буде у складу са дешавањима на тржишту рада. Ово се односи на потребу да се уреде случајеви када се посао физички обавља на једном месту, али за више послодаваца.<sup>1588</sup>

Концепт дељења запослених заснива се на уговору о раду који закључују један запослени и два или више послодаваца. Дакле, успоставља се један радни однос између заинтересованих страна, а запослени ради за све послодавце. Овај модел објашњава се као посебан облик рада са *непуним радним временом*, где запослени обавља исти посао за све послодавце – како је прописано Законом о раду.<sup>1589</sup> Уговором о раду је предвиђен само један профил радног места и сви послодавци могу да дају налоге који се уклапају у оквир конкретног посла, али не и ван њега. Стране могу одредити код ког послодавца би запослени требало да ради током радног времена, што се сматра радом са непуним радним временом са становишта послодаваца, јер нико од послодаваца не може захтевати пуно радно време од запосленог. Сваки послодавац може да издаје налоге заједничким запосленима, али не може тражити од запосленог да радно време проведе на раду код једног послодавца. Са друге стране, послодавци могу закључити споразум којим се прецизирају њихова права и обавезе у погледу заједничких запослених.<sup>1590</sup> У погледу услова рада, послодавци могу својим запосленима омогућити различит степен и обим права по основу радног односа, те у том случају послодавци и заједнички запослени могу слободно изабрати који режим ће се примењивати на заједничког запосленог.

Законски текст оставио је заинтересованим странама да преговарају и договоре се о свим спецификацијама којима би желели ближе да уреде радни однос. Недостатак детаљне регулисаности има и предности и мане. Са једне стране, остављено је отвореним да се радни однос уреди ближе у складу са потребама, али, са друге стране, то може бити посебно изазовно, јер сама императивна правила нису довољно конкретна. За разлику од раније анализираних система, у

---

<sup>1586</sup> *Ibid.*

<sup>1587</sup> Berke Gyula *et al.*, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munkatörvénykönyve magyarázata*, Complex Kiadó, Budapest, 2012 Нав. према: New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15: Policy analysis, p. 2, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpepf15015.pdf>, 23. 4. 2024.

<sup>1588</sup> На пример, рецепционер који ради у канцеларијском простору где се налази преко десетина послодаваца; када група предузећа повезаних власничким или блиским пословним односом жели да размени радну снагу из разлога као што су неочекивана потреба за радницима или привремена потреба за стручњацима у неком од предузећа; када мала и средња предузећа, која не могу да приуште да запосле радника (чак и са непуним радним временом), осим уколико је запослени ангажован код више њих. New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15: Policy analysis, *op. cit.*, p. 2.

<sup>1589</sup> Act I of 2012 on the Labor Code, Adopted by Parliament on 13 December 2011, Article 195.

<sup>1590</sup> New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15, *op. cit.*, p. 2.

Мађарској није потребна дозвола ниједног органа власти нити инспекције, као ни регистрација послодаваца који ће делати у форми рада „дељење запослених“.<sup>1591</sup>

Према законском тексту, у уговору о раду требало би јасно да буде назначена зарада заједничког запосленог. Сви послодавци требало би да плаћају запосленом зараду сразмерно времену које запослени код њих проводи на раду.<sup>1592</sup> Као и у примерима Француске, Немачке и Белгије, и овде, такође, постоји могућност да се послодавци договоре да ће један исплатити запосленом целокупни износ зараде а да ће му остали исплатити свој део у складу са међусобним договором.<sup>1593</sup> Наведени облик флексибилности у погледу начина исплате зараде један је од најатрактивнијих елемената „дељења запослених“, јер се често користи као средство за алокацију трошкова унутар групе послодаваца. На пример, група послодаваца може заједно да запосли једног запосленог, али да само један од њих сноси трошкове исплате зарада и припадајућих доприноса. Обично је то послодавац која има потребне ресурсе или који потпада под најповољнији порески и социјални режим. Међутим, ово решење долази са инхерентним ризиком, јер не постоје јасна правила која се односе на интерну поделу трошкова између послодаваца, када су у питању трошкови рада заједничких запослених. Важан сегмент у погледу уређивања одговорности послодавца за исплату зараде запосленом јесте да одговорност не може бити уређена међусобним договором, јер је Законом о раду прописано да је одговорност послодаваца за потраживања запосленог, која подразумевају и неисплаћене зараде, награде или одштетне захтеве у вези са радом -солидарна.<sup>1594</sup> Дакле, запослени може наплатити своје потраживање од било ког послодавца, без обзира на то који је од њих непосредно одговоран. У теорији, законски текст је једноставан, јер би именовани послодавац требало да преузме одговорност, међутим, у случају да је потребно да се одређени послодавац позове да преузме одговорност, укључене стране би морале да нађу начин да идентификују оног послодавца који одговорност, заправо, сноси. На пример, ако је именовани послодавац новчано кажњен јер није поднео пријаву на обавезно социјално осигурање надлежном органу, то би се могло десити и уколико није добио потребне информације од другог послодавца. Слично томе, ако је заједнички запослени повређен на раду, именовани послодавац је одговоран за накнаду свих давања од стране јавних органа која су исплаћена повређеном раднику. Међутим, послодавци би тада требало да одлуче који од њих је одговоран за инцидент. Ово може бити посебно изазовно ако радно време заједничког запосленог није јасно распоређено, те се тешко може утврдити одговорност.<sup>1595</sup> Решење које је изгледно јесте да се о овим и сличним питањима послодавци договоре грађанскоправним уговором.

Важно је истаћи да се Законом о раду прецизира да се у погледу зараде запосленог који ради за више послодаваца мора стриктно поштовати принцип забране дискриминације. Под зарадом се подразумева свака накнада која се даје непосредно или посредно у новцу или натури, по основу радног односа.<sup>1596</sup> У Закону међутим, нису дате јасне смернице да ли послодавци могу да одређују износ зараде искључиво на основу договора са запосленим, или морају да поштују већ постојеће

---

<sup>1591</sup> *Ibid.*

<sup>1592</sup> *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation, op. cit., p. 50.*

<sup>1593</sup> *New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15, op. cit., p. 2-4.*

<sup>1594</sup> *Eurofound, New forms of employment, p. 18.*

<sup>1595</sup> *New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15, op. cit., pp. 4-6.*

<sup>1596</sup> *Act I of 2012 on the Labor Code, Adopted by Parliament on 13 December 2011, Article 12.*

системе зарада који су усвојени код сваког од њих, те је могуће да се стране сагласе да запосленом исплаћују различите износе за време рада за различите послодавце.

Послодавци такође могу изабрати ко ће од њих плаћати порезе за запослене, као и доприносе и престације из социјалног осигурања. У случају да није пријављено надлежним органима ко је изабрани послодавац, надлежни органи могу изабрати било кога од њих као одговорног за испуњавање обавеза. Послодавац код којег запослени обавља рад може бити промењен кад год стране то одлуче. Међутим, такве промене могу изазвати проблеме у погледу исплате социјалних давања за запосленог – накнаде за боловање или породилско одсуство. Престације из социјалног осигурања се првенствено обрачунавају на основу доприноса уплаћених током стварног радног односа. Из перспективе прописа о социјалном осигурању, промена именованог послодавца се мора сматрати почетком новог радног односа, који често негативно утиче на ниво престација запослених.<sup>1597</sup>

Питање начина остваривања колективних права „дељених запослених“ у Мађарској регулисано је начелним одредбама Закона о раду. Наиме, законским текстом је прописано да заједнички запослени улази у подручје примене колективног уговора, који је на снази код послодавца који исплаћује зараде, осим ако није другачије уговорено.<sup>1598</sup> Овај члан је важан с обзиром на то да су колективним уговорима ближе дефинисана права и обавезе запослених, а посебно правила у погледу исплате зарада и других примања које запослени остварује код послодавца. Иако је Закон предвидео начелну одредбу, послодавци имају доста дискреције. Послодавци ће можда желети да примене колективни уговор другог предузећа, која нуди мање издашне погодности. Међутим, за овакво одступање од законског правила потребна је сагласност свих послодаваца и запосленог. Дакле, ову одлуку не могу донети само послодавци, већ она мора бити предмет заједничког договора свих субјеката радног односа.<sup>1599</sup>

Престанак радног односа у случају када постоји више послодаваца је посебно сложено питање. Законом о раду прописано је да радни однос престаје да важи када се број послодаваца смањи на једног. Овај основ престанка радног односа сврстава се у групу разлога који условљавају раскид радног односа услед „престанка“ послодавца. Наиме, у мађарском законодавству разликују се престанак и прекид радног односа. Наведена ситуација која подразумева да се радни однос у оквиру „дељења запослених“ раскида уколико се број послодаваца смањио на једног може се поистоветити са оном када радни однос престаје јер престаје послодавац без сукцесије<sup>1600</sup>, јер у оба случаја радни однос аутоматски престаје због околности на страни послодавца. За разлику од других које дају велику слободу приликом уређења радног односа „дељених запослених“ од наведеног законског императива у погледу престанка радног односа, не постоје изузеци. У том

---

<sup>1597</sup> Вреди нагласити да је систем социјалног осигурања у Мађарској успостављен тако да је Законом о социјалном осигурању предвиђено да су осигурана сва лица која лично обављају послове у правном односу утврђеном уговором грађанског права, у случају да приход остварен привредном делатношћу износи најмање 30% минималне зараде. Као резултат тога, обим законске шеме социјалног осигурања протеже се на сва запослена лица, без обзира на њихов правни статус. Tamás Gyulavári, Gábor Kártyás, *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*, Faculty of Law and Political Sciences, Budapest, 2015, p. 75.

<sup>1598</sup> Act I of 2012 on the Labor Code, Adopted by Parliament on 13 December 2011, Article 279. para. 4.

<sup>1599</sup> New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15, *op. cit.*

<sup>1600</sup> Tamás Gyulavári, Gábor Kártyás, „Effects of the New Hungarian Labour Code on Termination: Has it Become Cheaper to Fire Employees?“, (April 4, 2018), доступно на: <https://ssrn.com/abstract=3156123>, p. 6.

случају, запослени има право на отпремнину као и на исплату накнаде током отказног рока у трајању од 30 дана током којег је ослобођен радне обавезе.<sup>1601</sup>

Наведена одредба Закона склопчана је са једном правном недоумицом, иако је очигледно да се радни однос који укључује више послодаваца не може одржати ако је остао само један послодавац, јер се тиме мења суштина радног односа. Проблем може настати уколико послодавци вештачки створе околности које доводе до престанка правног лица, које им омогућавају да заобиђу обавезе и дужности поводом социјалног осигурања, као и обавезу у погледу заштите од отказа која обухвата давање образложења отказног разлога.

Међутим, запослени није без икакве заштите у горе наведеним ситуацијама. Чини се да овакво понашање послодавца очигледно крши забрану незаконитог остваривања права, јер је усмерено на повреду легитимних интереса запосленог. У том случају, запослени може захтевати да се утврди да је отказ уговора о раду незаконит, при чему терет доказивања пада на запосленог.<sup>1602</sup> У погледу престанка радног односа важна је околност да било који од послодаваца, као опште правило, осим ако није другачије уговорено, може да иницира престанак радног односа заједничком запосленом, што даље има реперкусије на друге послодавце. Ипак, стране радноправног односа су слободне да се договоре, на пример, да само послодавац који исплаћује зараду има право да раскине радни однос, или да је за раскид потребна претходна сагласност других послодаваца, или да ће послодавци међусобно бити обавештени о намери раскида уговора у догледно време. Могуће је и експлицитно ускратити ово право појединим послодавцима. Ако је запослени тај који раскине радни однос, то утиче на све послодавце и стога није могуће искључити само једног послодавца из примене уговора о раду, тако што би запослени наставио да ради за остале. Али, да би запослени могао споразумно да раскине радни однос, за то је потребно да се сагласе сви послодавци са којима је потписао уговор о раду.<sup>1603</sup>

#### *3.1.2.1.4. Предности и недостаци стратешког дељења запослених*

Стратешко дељење запослених, и поред чињенице да нове форме рада све мање завређују епитет „нове“, имајући у виду време када су се појавиле као облик запошљавања, у литератури се још увек перципира као маргинални феномен на тржишту рада. Ово се може објаснити чињеницом да је стратешко дељење запослених решење за специфичну врсту потражње за људским ресурсима и не може се користити за сваку ситуацију запослења. Међутим, оправдано је сматрати да је потенцијал овог облика запошљавања недовољно развијен. Иако на европским тржиштима рада и даље доминирају стандардни облици запошљавања, атипично запошљавање и други нови облици рада су све више присутни и посебно погодују послодавцима чија је потреба за радом запослених флексибилна, односно оних послодаваца који немају у истом периоду године једнаку потражњу

---

<sup>1601</sup> *Ibid.*

<sup>1602</sup> New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15, *op. cit.*

<sup>1603</sup> *Ibid.*

за радном снагом.<sup>1604</sup> У таквим околностима, послодавци, у намери да одрже профит и не повећавају трошкове који на првом месту подразумевају исплате зарада и припадајућих доприноса, одлучују се за ангажовање радника по основу уговора којима се не заснива радни однос на краћи временски период, или за радника најнеповољније – без уговора као правног основа. Нажалост, и поред могућности коју нуди, стратешко дељење запослених још увек није довољно „заживело“ како би било перципирано као добар начин премошћавања потреба послодаваца и запослених једнако. Разлог за то можемо пронаћи у чињеници да у многим правним системима недостаје законска основа која би омогућила његово успостављање. Поред тога, мора постојати редовна потражња за запосленима у предузећима, чији захтеви и стратегије у вези са људским ресурсима би морали да буду компатибилни. Такође, потребно је да се води рачуна и о географској удаљености предузећа, јер може бити тешко оствариво да један запослени ради за групу послодаваца који су на осетној физичкој удаљености. У овоме се може пронаћи и једна од мана рада посредством дељења запослених, јер није увек изгледно да се сви захтеви страна испуне, што оправдано може умањити вољу за запошљавањем у овом моделу.

У погледу права радника, под знаком питања јесте ефективна могућност остваривања колективних права. Ако се примењују колективни уговори, и други запослени који се деле требало би да остварују сличан износ зараде и радне услове, како би се избегло кршење начела забране дискриминације. Повремено присуство дељених запослених у предузећу, као и нешто другачије карактеристике њиховог радног односа, могу довести до неједнаког обима остваривања права на социјалну сигурност. С обзиром на могућност „интерног екстернализовања“, кључни позитиван аспект на страни послодавца јесте „спајање“ са другим предузећима која имају исте или готово исте идеје и перцепције у начину пословања, и то кроз запослење које омогућава сигурност запосленима. На овај начин се остварују предности интерне флексибилности, јер више предузећа се може свесно интегрисати у „групу“, са циљем да се задовоље потребе других чланица за већом флексибилношћу.<sup>1605</sup> Ови послодавци, потом, заједнички оснивају нови ентитет, који постаје послодавац за заједнички дељене запослене. Иако генерално постоји мало специфичних захтева у вези са дељеним запосленима, оправдано је очекивати да морају бити прилагодљиви различитим пословним окружењима и флексибилни у свом приступу раду, како би могли радити у различитим предузећима, на различитим задацима, тимовима и са надређенима који се смењују, а да им то не изазива тескобу. Истовремено, требало би да буду способни да раде самостално, поуздани, и спремни на континуирано учење, како њихов ангажман у различитим предузећима не би изазвао додатне напоре у надзору у предузећима у којима раде.<sup>1606</sup> У том контексту, можемо рећи да „дељење запослених“ представља погоднији модел запошљавања за нешто старије запослене, јер би могли имати реалнију перспективу у погледу очекивања у каријери, с обзиром да је тешко очекивати да би запослени који први пут траже запослење или имају скромно радно искуство могли испунити захтеве који би се поставили пред њих у моделу „дељења запослених“.

Сумирано, модел запослења кроз „дељење запослених“ значајно је променио традиционални начин запошљавања, јер однос између предузећа и запослених није само радни однос, већ и однос дељења и сарадње, кроз који се лако могу решити проблеми недостатка радне снаге, уз избегавање

<sup>1604</sup> Irene Mandl, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, *op. cit.*, p. 25.

<sup>1605</sup> Sigrid Wölfling, Thomas Hartmann, *op. cit.*, p. 33.

<sup>1606</sup> Thomas Hartmann, Sigrid Wölfling, *op. cit.*, p. 7.

укључивања посредника – пре свега, агенција за привремено запошљавање, чиме се омогућава запосленом да у радном односу у којим се на другој страни налази више послодаваца на иновативан начин обезбеди сигурност запослења.<sup>1607</sup>

### 3.1.2.2. *Ad hoc* дељење запослених

За разлику од стратешког, *ad hoc* дељење запослених не изискује план и програм у оквиру којих ће запослени бити ангажован по основу уговора о раду, као правном основу. Како га *Eurofound* дефинише, *ad hoc* „дељење запослених“ подразумева да послодавац запослене, за које привремено не може да обезбеди посао, „преусмерава“ на рад код другог послодавца, при чему се не раскида уговор о раду док је запослени укључен у радну организацију послодавца код којег ради. Оваква структура је више слична раду посредством агенција за уступање запослених у односу на стратешко дељење запослених, с том разликом што се иницијални послодавац, са којим запослени има закључен уговор о раду, не бави запошљавањем на начин на који то чини агенција, а запослени прелази на рад код другог послодавца на одређени временски период, након којег се враћа на рад код послодавца са којим има закључен уговор о раду.<sup>1608</sup>

Док је стратешко дељење запослених оправдано сматрати новим обликом запошљавања, имајући у виду начин уређивања у раније анализираним националним системима, у погледу *ad-hoc* дељења запослених, нормативни оквир који посебно предвиђа овај модел запошљавања није детектован од стране *Eurofound*-а. Стога, а посебно ослањајући се на чињеницу да све нове форме рада још увек нису *per se* уређене актима међународних или регионалних тела, важно је посматрати који се прописи унутрашњег порекла примењују у оним државама у којима је пракса *ad hoc* дељења запослених присутна. Тако, на примерима земаља Луксембурга, Чешке и Немачке, можемо видети да је *ad hoc* дељење запослених у много чему сличније раду посредством агенција пре него ли што има основа за његово посматрање као посебног модела запошљавања.

#### 3.1.2.2.1. *Ad hoc* дељење запослених у Луксембургу

У Луксембургу, правно упориште за *ad hoc* дељење запослених налази се у Закону о раду<sup>1609</sup>, тачније у одредби којом се дозвољава послодавцима да привремено „позајмљују“ раднике другим послодавцима, али само по савету јавне службе за запошљавање и уколико су за то претходно добили одобрење министарства рада. Закон о раду прецизира да би „позајмљивање“ требало да буде реализовано на ограничен временски период, али не прецизира његово максимално трајање.

<sup>1607</sup> Zhisheng Chen, *op. cit.*, p. 2.

<sup>1608</sup> Eurofound(2015), New forms of employment, *op. cit.*, p. 11.

<sup>1609</sup> Code du Travail, L.132-1 ff, од 1994. године (са изменама 2006. године), доступно на: [https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915#art\\_1\\_132-1](https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915#art_1_132-1), 26.3.2024.

Да би радник био „позајмљен“ другом послодавцу, потребно је да се претходно сагласе, односно дају мишљење синдикати, односно представници запослених код оба послодавца. Посебна правила вреде уколико је предвиђено да запослени код другог послодавца буде на раду највише осам недеља у оквиру референтног периода од шест месеци, када није потребна дозвола, а јавна служба за запошљавање се у том случају само обавештава. Услови који омогућавају послодавцу да запосленог „позајми“ другом послодавцу обухватају: опасност од губитка посла или делимичне незапослености; када је послодавцу код којег би запослени требало да пређе, потребан радник за обављање одређених специјализованих послова за које се не може оправдати отварање сталног радног места (када је потребно да оба послодавца припадају истом сектору); у случају реструктурирања у истој групи предузећа; ако министарство рада одобри план задржавања запослења, у оквиру којег је дозвољено да запослени пређу од једног код другог послодавца; у изузетним случајевима, када је служба за запошљавање за такав „прелазак“ дала сагласност и када постоји сагласност социјалних партнера; у случају заједничке потражње два послодавца, подржане позитивним мишљењем представника запослених из оба предузећа.<sup>1610</sup>

Наведени аранжман може се сматрати одређеним обликом подуговорања, који омогућава промену послодавца *de facto*. Можемо сматрати упитним и уплив државе у овакав аранжман, јер је неопходна сагласност министарства надлежног за послове рада. У том смислу, радни однос који постоји на основу закљученог уговора о раду, иако је заснован формално као стандардни радни однос, добија несвојствене му обресе. Наиме, не само да је послодавац запосленом „промењен“, без заснивања новог уговора о раду, већ се договором два послодавца „тргује“ радном снагом, док се као главни циљ овакве организације рада наводи ублажавање негативних друштвених ефеката реструктурирања. Наиме, између послодавца се правни однос заснива на основу „споразума о зајму“ (енг. *sublease agreement*) којим се предвиђа да запослени остаје формално запослен код првог послодавца са којим има закључен уговор о раду, али подлеже овлашћењима послодавца примаоца, у погледу организације рада и права на одмор. Интересантно је да послодавац прималац исплаћује послодавца који је „позајмио“ запосленог, у складу са договореном зарадом и доприносима за социјално осигурање. Луксембуршко законодавство прописује да се услови рада и зараде запослених који раде по основу уговора о зајму два послодавца не могу разликовати од оних који се примењују на запослене код послодавца примаоца. У погледу зараде, они морају остваривати зараду у истом износу као и запослени који ради на истом радном месту код послодавца примаоца. Одговорност за запосленог у погледу услова рада, као и заштиту здравља и безбедност на раду, сноси послодавац код којег запослени *de facto* обавља посао.<sup>1611</sup>

#### 3.1.2.2.2. *Ad hoc* дељење запослених у Чешкој

У Чешкој, *ad hoc* дељење запослених је, такође, установљено као могућност одредбом Закона о раду из 2012. године, којом се омогућава послодавцу код којег је смањен обим посла да „пошаље“ запосленог на одређени временски период на рад код другог послодавца. На овај модел

<sup>1610</sup> Eurofond (2015), *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 11.

<sup>1611</sup> *Ibid.*, p. 22.



организације рада се углавном гледа као на флексибилан инструмент за решавање структурних проблема са којима се послодавци суочавају у периоду економске кризе. Одлике законског решења обухватају забрану послодавцу који уступа запосленог другом послодавцу да остварује било какав профит. Иако уговор о раду између послодавца и запосленог остаје на снази, послодавац код којег запослени заиста ради има овлашћење да му делегира радне задатке, односно да користи своја послодавачка овлашћења према запосленом. То значи, на пример, да радник има могућност да присуствује обукама или да остварује друге погодности које нуди послодавац корисник рада запосленог који се уступа. Такође, само послодавац са којим запослени има закључен уговор о раду га може отпустити и, у том смислу, он одговара за потраживања према запосленом у случају отказа уговора о раду. Послодавац прималац одговоран је за организацију рада, одговарајуће услове рада и мере заштите здравља и безбедност на раду, а оне не смеју бити нижег нивоа од стандарда који уживају запослени код послодавца примаоца. Зараду, која такође мора бити упоредива са оном коју зарађују запослени код послодавца примаоца, иако може бити нижа од зараде коју је запослени остваривао код послодавца са којим има закључен уговор о раду, исплаћује послодавац са којим запосленим има закључен уговор о раду, осим ако другачије није предвиђено споразумом послодавца, а износ му надокнађује послодавац код којег запослени ради. *Ad hoc* дељење запослених у Чешкој Републици је отворено за све послодавце и запослене, без обзира на сектор, делатност, дисциплину или занимање. Међутим, услов за прелаз на привремени рад код другог послодавца јесте да је радник запослен код послодавца најмање шест месеци. Послодавац може да прибегне аранжману рада у оквиру *ad hoc* дељења запослених без сагласности било ког државног органа, једино је неопходан пристанак запосленог.<sup>1612</sup>

### 3.1.2.2.3. Немачки модел - колегијално привремено запошљавање

У Немачкој *ad hoc* дељење запослених (нем. *kollegiale Arbeitnehmerüberlassung* or *tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung*) није посебно регулисано законом. Извор уређивања овог института, који у дословном преводу са немачког језика значи: *колегијално привремено запошљавање*, лежи у колективним уговорима, а на основу Закона о привременом запошљавању. Можемо га описно дефинисати као „колегијални радни однос на одређено време“, заснован на колективним уговорима.<sup>1613</sup> У питању је мало истражен инструмент којим се постиже екстерна флексибилност при распоређивању запослених код послодавца.

Ненасловљена *дељење запослених*, у виђењу какво данас имамо, пракса колегијалног привременог дељења запослених настала је средином 2000-их година, иако је примећено да су послодавци прибегавали овом моделу запошљавања и раније.<sup>1614</sup> Слично као и у раније поменути примерима,

<sup>1612</sup> *Ibid.*, p. 23.

<sup>1613</sup> Markus Hertwig, „Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung: Chancen und Probleme des zwischenbetrieblichen Personaltransfers auf Basis von Tarifverträgen“, *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Vol. 16, No. 3/2009, p. 258.

<sup>1614</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment*, *op. cit.*, стр 23.; У литератури се помиње да су колективни уговори који су садржали одредбу о „дељењу запослених између послодавца“ који послују у истом региону настали као

правни основ за примену модела *ad hoc* дељења запослених у облику каквим га дефинише *Eurofound*, у Немачкој, је укореењен у Закону о агенцијама за привремени рад, конкретније, у одредби која уређује институт привременог уступања радника једног послодавца другом. Међутим, Законом је предвиђено да институт *ad hoc* дељења не подлеже овим прописима, ако је правни основ установљен колективним уговорима, који су у том случају извор који се примењује. Сматра се да се циљ предвиђања наведеног изузетка, налази у намери да се избегне запошљавање радника са непуним радним временом или да модел *ad hoc* дељења радника не послужи као средство за „отпуштање“ радника. Дакле, *ad hoc* дељење је могуће као изузетак од правила који је установљен Законом о привременом запошљавању, а који подразумева да је послодавцима на које се примењују исти колективни уговори који садрже одредбе о дељењу радника у овом моделу дозвољено да „размењују“ раднике, без претходног одобрења јавне службе за запошљавање.<sup>1615</sup> У пракси, овај модел неретко се користи и у посебним околностима које су раритет када се за примену института *ad hoc* дељења запослених морају испунити посебни услови. Тако, на пример, током пандемије заразне болести КОВИД-19, модел колегијалног привременог запошљавања показао се као изузетно користан начин да се превазиђе криза, у виду смањеног обима посла за велики број радника. У том циљу, Савезно министарство за рад и социјална питања је дефинисало четири неопходна критеријума како би послодавци могли да прибегну *ad hoc* дељењу запослених: разлог за премештај мора да буде краткорочан и непредвидив; послодавац не сме пословати као агенција за привремено запошљавање; „трансфер радника“ је временски ограничен и узрокован је кризом услед пандемије вируса КОВИД-19; пристанак запосленог да ради код другог послодавца.<sup>1616</sup> Дакле, у случају наведеног, дозвола за рад на одређено време службе за запошљавање није потребна, ако је прелазак запосленог на рад код другог послодавца „привремена мера“, при чему запослени не сме бити ангажован ради привременог рада, односно није у конкретном случају реч о заснивању „класичног“ радног односа на одређено време.

Колективни уговори који покривају овај модалитет организације рада и запошљавања радника<sup>1617</sup> предвиђају, као и у претходна два решења у Луксембургу и Чешкој, да запослени задржава статус запосленог код послодавца са којим има закључен уговор о раду (први послодавац), док налоге у погледу обављања рада може добијати од послодавца код којег *de facto* обавља посао, зараду остварује код иницијалног послодавца, ужива право на заштиту од дискриминације у погледу висине зарада и начина обављања посла у односу на друге колеге на истом радном месту. Представници запослених (раднички савет) као и радници треба да буду укључени у одлуку о спровођењу колегијалног дељења запослених, јер супротно њиховој вољи не могу бити „послати“ на рад код другог послодавца.<sup>1618</sup>

---

пракса 1990их година прошлог века. Markus Hertwig, Johannes Kirsch, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *WSI-Mitteilungen*, 2/2013, p. 109.

<sup>1615</sup> АÜГ, § 1 Absatz 3 Nummer 2a.

<sup>1616</sup> Katharina Königsbauer, Sonderregelungen für Zeitarbeit Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung in der Corona-Krise, 2020, доступно на: [https://www.elektro.net/file/show/90665/ae093d/DE\\_2020\\_13-14\\_56-57\\_BF36\\_LOW.pdf](https://www.elektro.net/file/show/90665/ae093d/DE_2020_13-14_56-57_BF36_LOW.pdf), 19. 5. 2023.

<sup>1617</sup> Пример једног колективног уговора може се пронаћи на следећој интернет адреси: <https://media.zds.net/documents/63d2a60219644123fd0a03f9/TARIFVERTRAG%20zur%20Kollegialen%20Arbeitnehmeru%CC%88berlassung%20ab%202023.pdf>, 19. 5. 2023.

<sup>1618</sup> Markus Hertwig, „Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung: Chancen und Probleme des Zwischenbetrieblichen Personaltransfers auf Basis von Tarifverträgen“, *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, op. cit.*, p. 262.

Важно је истаћи да се споразум о „дељењу запослених“ који се закључује између два послодавца, на основу колективног уговора, разликује од стандардног уговора о раду у погледу предмета уговора, што чини суштину у погледу ове нове форме раде. Наиме, као и свака нова форма рада, и однос између послодавца и запослених који су ангажовани у аранжману рада *ad hoc* дељење запослених поседује одлике које га удаљавају од стандардног радног односа. Конкретно, код колективног дељења запослених, фокус је на запосленом са одређеним, очекиваним радним учинком. Са друге стране, уговором о раду заснива се радни однос са запосленим чији је фокус на „завршеном послу“.

### 3.1.3. Правни положај лица која раде у оквиру „дељења запослених“

Многе „нове форме рада“, услед недовољне нормативне регулисаности, остављају простора дебати у ком правном положају се налази лице које их обавља. „Дељење запослених“, на срећу, није једно од тих, с обзиром на то да нема сумње да је реч о запосленима, који уживају сва права по основу уговора о раду. У складу са одредбама националних законодавстава, потребно је нагласити да она законодавства која *explicite* уређују „дељење запослених“ као облик запослења, искључују сваки вид дискриминације по основу организације рада у новом формату у којем запослени раде.

Бризи може бити места, уколико се сагледају модалитети *ad hoc* дељења запослени присутних у појединим државама Европе, где се ова лица налазе у модалитету рада сличном оном који обављају радници ангажовани посредством агенције за привремено запошљавање, с обзиром на то да се првенствено на њих и примењују одредбе закона којим се уређује привремено агенцијско запошљавање. Међутим, и тада, ова лица су у статусу запослених, али у посебном режиму, који се одликује обављањем посла за два или више послодавца, а основ њиховог привременог рада код послодавца лежи, у основи, у колективном уговору (Немачка), закону, а касније и у споразуму између два послодавца.

Значајно је истаћи да запослени који раду у модалитету „дељења запослених“ може радити по основу уговора о раду, уговора о раду на одређено време, уговора о раду са непуним радним временом, у зависности од усвојених националних решења.

Додатно, требало би поставити питање примене стандарда који се односе на рад посредством агенција и на рад у оквиру радног односа „дељених запослених“ иако је изричито наглашено да се послодавци који „деле“ запослене не сматрају агенцијама за уступање радника. Међутим, у циљу свеобухватне заштите запослених, а на темељу све веће потребе за превласти чињеничког стања у односу на оно што је правно уређено уговорима о раду, има места питању да ли је „дељење запослених“ само продужени вид агенцијског рада, у којем више није потребно да субјекат фигурира формално као агенција за уступање запослених, јер чињенична ситуација ова два модела, у литератури класификована као флексибилни радни однос и нова форма рада, готово да нема разлике која би била оправдана, осим на уштрб запослених.

### 3.2. Дељење посла

Дељење посла, као и друге нове форме рада значајно подстичу повећање флексибилности тржишта рада и модернизацију, стварајући додатне могућности за организацију рада и радног времена радницима и послодавцима. Иако је у многим националним законодавствима присутно и као посебна форма запошљавања, дељење посла се у највећем броју правних система перципира као модалитет рада два или више запослених на одређено време са непуним радним временом. Неке државе чланице су модернизовале своје прописе о раду како би омогућиле заинтересованим странама да примењују „дељење посла“ у оквиру организације рада, док друга законодавна решења остају конзервативна у погледу увођења било ког новог облика рада. Да би се запосленим лицима или тражиоцима запослења омогућило да заснују радни однос кроз закључивање уговора о дељењу посла, сматра се да је неопходно са становишта униформности, дати његову дефиницију на националном нивоу, што омогућава странама у радном односу да изразу „дељење посла“ дају сопствено значење, иако оно евидентно може да варира.

Чињеница да се дељење посла може дефинисати на различите начине конкретизује се упоредном анализом дефиниција на националном и наднационалном нивоу. На пример, Међународна организација рада познаје „поделу рада“ (енг. *work sharing*) и „дељење посла“ (енг. *job sharing*).<sup>1619</sup> „Подела рада“ дефинише се као организација рада у којој се тежи смањењу радног времена како би се одређени обим посла распоредио на већи број радника и тиме се избегла отпуштања или повећала запосленост. Смањење трајања радног времена је углавном повезано са смањењем зарада и погодностима запослених, које, заузврат, могу бити делимично надокнађене државним субвенцијама за зараде или социјалним давањима попут накнаде за случај незапослености, при чему износ смањења зарада и погодности може, али не мора бити пропорционалан обиму смањења трајања радног времена. „Дељење посла“ се, насупрот томе, односи на добровољни модалитет рада, у коме два запослена преузимају заједничку одговорност за један посао са пуним радним временом и деле радно време које проводе на њему, у складу са договором са послодавцем. Уобичајено је, како наводи Међународна организација рада да се посао који је предвиђен да обавља једно лице са пуним радним временом подели на два „посла“ која би обављала два запослена са непуним радним временом.<sup>1620</sup> За разлику од „поделе рада“, Међународна организација рада „дељење посла“ не перципира као меру за избегавање отпуштања или повећање запослености.<sup>1621</sup>

*Eurofound* је слично као и Међународна организација рада дефинисао дељење посла као „радни однос у којем један послодавац ангажује неколико радника, али обично само два, да попуне једно радно место на којем би иначе радио један запослени са пуним радним временом“.<sup>1622</sup> Слично су учинили и национални законодавци приликом уређивања дељења посла као модалитета рада у оквиру радног односа, где се као кључни критеријуми разликовања ове од других форми рада узима постојање именованог уговора радног права када се дељење посла као форма рада, одвија

<sup>1619</sup> International Labour Organisation, Work-sharing and job-sharing - Information Sheet No. WT-17, Geneva, 2004, p. 1.

<sup>1620</sup> *Ibid.*

<sup>1621</sup> *Ibid.*

<sup>1622</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 31 и даље.

под окриљем радног односа, или се примењује неки од уговора грађанског права, уз могућности ангажовања само два или више лица.

### 3.2.1. Дефинисање појма „дељење посла“ и правна квалификација запослених који деле посао

Дељење посла, као нову форму рада *Eurofound* је дефинисао као „радне односе у којима један послодавац ангажује неколико радника, али обично само два, да заједно попуне једно радно место са пуним радним временом“.<sup>1623</sup> Дакле, реч је о радном односу са непуним радним временом, чија је сврха да се обезбеди да ће радне обавезе које деле двоје или више запослених као група коју формира послодавац, увек моћи да се испуне. Запослена лица код послодавца нису у могућности да самовољно конституишу групу која би делила конкретан посао, већ је неопходно да таква организација рада буде одређена од стране послодавца.

У различитим националним законодавствима правни основ који омогућава послодавцима и запосленим да заснују радни однос у оквиру дељења посла, као модалитета, се разликује. У појединим правним системима, запослени који деле посао имају своје индивидуалне уговоре о раду али се износ зараде и других новчаних примања, као и обим појединих права остварује на *pro rata* основи. У другим државама, дељење посла подразумева модалитет рада у којем се једним уговором о раду уређују права и обавезе запослених који деле посао. Постоји разликовање дељења посла као облика запошљавања, узимајући у обзир као критеријум садржину односно степен дељења посла међу запосленима. Тако „сврсисходно дељење посла“ (енг. *top sharing*) обухвата дељење посла са високим степеном одговорности, које се стога јавља међу запосленима на радним местима вишег менаџмента. Друго, модалитет „подела послова“ подразумева посао који се може лако поделити међу запосленима, од којих свако независно има одговорност за свој део урађеног посла и треће, постоји „упаривање послова“, за које вреди обрнуто, односно реч је о послу који се не може лако поделити међу запосленима. Постоје два подтипа овог модела – први је „чиста“ подела посла у оквиру којег послодавац закључује један уговор о раду са два запослена. За послодавца, чињеница да су два запослена потписала уговор о раду нема посебан значај јер су за послодавца они перципирани као један запослени, међусобом заменљиви и за послодавца није важно који од два запослена ће обавити радне задатке. Са друге стране, „хибридна“ подела посла је најчешћи облик који се практикује, и односи се на јасну поделу задатака и одговорности у оквиру једног пројекта између више запослених. Односно, сваки запослени потписује индивидуално уговор о раду.<sup>1624</sup>

И пре него што је 2015. године *Eurofound* указао на нове форме рада у свом истраживању, дељење посла је био присутан вид запошљавања у појединим европским земљама.<sup>1625</sup> У неким државама,

---

<sup>1623</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>1624</sup> Tea Amedeo, „The (bad) end of Job Sharing”: Another Paradox Of Italian Labour (Market) Reform That Aims At The Future But Recedes Into The Past...“, *Adapt International Bulletin*, No. 2/2016, p. 1-2.

<sup>1625</sup> Осим у Европи, дељење посла је у Сједињеним Америчким Државама присутно као модел запошљавања још од 60их година прошлог века. Термин - виртуелно особље (*virtual stuff* енгл.) користио се за дефинисање запослених који раде у флексибилним аранжманима рада а дељење посла се сматрао једним од њих којим се омогућава двома запосленима да испуне обавезе једног радног места са пуним радним временом, који су најчешће радили у две смене,

попут Чешке и Пољске дељење посла је успостављено као пракса у предузећима, иако за такав вид запошљавања нису постојале посебне одредбе у законодавству. Практика дељења запослених регулише се применом постојећих општих одредби закона о раду, односно уговорима са непуним радним временом, а о имплицитној подели посла се неформално договарају послодавац и запослени. Како се послодавац и запослени заједнички могу договарати о обиму доприноса сваког радника, распореду рада, и другим околностима, искристалисале су се две праксе дељења посла, као организације рада. Прва подразумева да се, у циљу рада на задатку који би иначе подразумевао једно лице на једном радном месту, предвиде два радна места која би попунило двоје запослених са непуним радним временом. Друга пракса обухвата ситуацију у којој се радно место на којем је претходно радио запослени са пуним радним временом трансформише у заједничку позицију, коју заједно попуњава двоје или више запослених.<sup>1626</sup>

У земљама попут Мађарске, Италије, Словачке, Словеније и Уједињеног Краљевства дељење посла не подразумева радни однос који се заснива закључивањем уговора о раду са непуним радним временом као један од његових модалитета, већ је реч о посебном облику запошљавања. Већина ових закона прецизира да дељење посла подразумева да уколико један од запослених који су у моделу дељења посла није у могућности да обави посао, други запослени је дужан да га замени и обави посао по потреби. Зараде и друге накнаде за рад, одсуства и друга права по основу рада уређују се уговором о раду, док је расподела задатака међу запосленима резултат међусобног договора.<sup>1627</sup>

Мађарски закон тако, предвиђа да послодавац може да закључити уговор о раду са више радника за заједничко обављање посла, као и обавезу једног од запослених са којима је закључен уговор о дељењу посла да преузме обавезе другог запосленог, уколико је из оправданих разлога спречен за рад. У погледу организације рада, мађарски законодавац је обавезао послодавце да на дељење посла примењују одредбе о флексибилним радним аранжманима, али да се зараде запослених који деле посао деле равномерно осим ако се уговором стране нису другачије договориле. Радни однос заснован у модалитету дељења посла престаје ако се број запослених смањи на једног запосленог, а послодавац је у том случају дужан да поступи према запосленом на исти начин као када би било реч о отказу уговора о раду запосленог у стандардном радном односу.<sup>1628</sup> Готово идентично решење усвојено је и у немачком законодавству где се користи израз дељење радног места (нем. *Arbeitsplatzteilung*). У складу са тиме, језичким тумачењем одредби овакав поглед на дељење посла ближи је дефиницији појма „подела рада“<sup>1629</sup> уколико се пође од поделе коју је направила Међународна организација рада. Такође, подела радног места је у немачком законодавству уређена Законом којим се регулише рад са непуним радним временом, уз одредбе које предвиђају

---

у зависности од договора. Suzanne Crampton, Jitendra Mishra, „Job Sharing: A Viable Work Alternative for the New Millennium“, *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 2/2005, p. 13.

<sup>1626</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 32.

<sup>1627</sup> *Ibid.*

<sup>1628</sup> Labour code, Article 194, доступно на: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/dynamicky-vysehrad/modernising-work-organization.pdf>, 28. 5. 2024.

<sup>1629</sup> Историјски посматрано подела рада је у Немачкој имала за циљ смањење броја радних сати. Тако, отворени уступак немачких синдиката у замену за краће стандардно радно време било је увођење веће флексибилности, уз уверење да су појединци продуктивнији када раде мање сати, па се као један од модалитета изнедрила и могућност поделе посла између радника који би тако заједнички радили мањи број сати на истом послу. Вид.: Jennifer Hunt, „Has Work-Sharing Worked In Germany?“, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No.1/1999, p. 125.

да се приликом отказа уговора о раду једном од запослених, уговор не може отказати и другим запосленима који са лицем које се отпушта деле радно место.<sup>1630</sup>

У Словачкој, дељење посла је уређено посебним чланом Закона о раду, и дефинише се као посао који обављају запослени који су у радном односу са непуним радним временом тако што међусобно распоређују радно време и опис посла.<sup>1631</sup> Пре закључивања уговора о распоређивању запосленог у радном односу са непуним радним временом на дељење посла, послодавац је дужан да запосленог писмено обавести о условима рада који важе за дељење посла. Ако запослени са којима је послодавац закључио уговор о распоређивању запослених на дељење посла се не договоре међусобно о организацији радног времена и послова које ће свако од њих да обавља, одлуку доноси послодавац. Још једна важна карактеристика законског уређења јесте да предвиђа обавезу једног од запослених да преузму посао другог запосленог са којим деле посао, осим ако не постоје озбиљни разлози који то спречавају. Послодавац је дужан да без непотребног одлагања обавести запосленог, ако се укаже потреба за његовом заменом. Уговор о распоређивању запосленог на поделу посла може да се раскине писменим обавештењем од стране послодавца или запосленог.<sup>1632</sup>

У Словенији, Закон о радним односима нема посебне одредбе о дељењу посла као посебном облику запошљавања, већ се као такав помиње у Закону о регулисању тржишта рада из 2011. године.<sup>1633</sup> Потоњи закон посебно описује дељење посла као меру активне политике тржишта рада која ће се користити за смањење броја незапослених, односно као модел запошљавања незапослених лица а не као модел рада већ запослених лица. Ова мера један је од примера позитивног аспекта дељења посла јер се незапослена лица кроз уговоре о раду са непуним радним временом укључују на тржиште рада, кроз могућност „замене“ запослених у стандардном радном односу када за то има могућности.<sup>1634</sup>

У Италији дељење посла је препознато као модел запошљавања још 1998. године, када је министар рада, Тициано Треу (Tiziano Treu), разјаснио употребу „уговора о дељењу посла“ (ит. *contratto di lavoro ripartito*). Документ који је министар издао дефинише услове за овај нови облик запошљавања, који произилази из рада са непуним радним временом. Реч је, прецизније, о облику рада у ком два радника деле обавезе и задатке једног радног места у одређеном временском периоду, у складу са договором са послодавцем. Овај потез посматран је у светлу либерализације тржишта рада у Италији и његовог прилагођавања европском тржишту које је на крају прошлог века пригрлило форме рада које се разликују од стандардног облика запошљавања.<sup>1635</sup> Дељење

---

<sup>1630</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeitund Befristungsgesetz - TzBfG) – 21.12.2000.(BGBl. I S. 1966), 20.12.2011. (BGBl. I S. 2854), Article 13.

<sup>1631</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 31.

<sup>1632</sup> Labour Code Slovak Republic - Slovakia, доступно на: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2013.pdf>, Article 49a.

<sup>1633</sup> Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), доступно на: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/100223>, 1.12.2024.

<sup>1634</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 31.

<sup>1635</sup> О томе додатно сведочи податак да је већ 1997. године уговор о дељењу посла постао један од присутних видова регулисања потребе за модернизацијом рада и додатном флексибилизацијом радног односа на одређено време, који је већ тада био перцепиран као олакшан рад односно приступ раду и запошљавању. Valeria Cirillo, Marta Fana, Dario

посла је, наиме, посматрано као врста радног аранжмана и корисно средство за задовољавање потреба послодаваца за флексибилношћу и потреба запослених везаних за породичне обавезе. Према виђењу Министарства за рад, аранжмани о дељењу посла могу постојати у пракси иако нису посебним законом предвиђени, под условом да су испуњени следећи услови: уговор о раду којим се регулише ова врста радног односа мора садржати број радних сати у дану, недељи, месецу или години сваког од запослених који ће делити посао, као и трајање уговора; они који деле посао могу да модификују радно време између себе; послодавци морају бити обавештени о радном времену сваког од запослених који деле посао у току радне недеље; доприноси за социјално осигурање ће се обрачунавати на исти начин као и доприноси за запослене са непуним радним временом; и аранжмани о подели посла могу се применити на све категорије радника без икаквих ограничења. У саопштењу Министарства су дате опште смернице а детаљније регулисање препуштено је социјалним партнерима да прецизна правила утврде колективним уговорима.<sup>1636</sup> Наведено саопштење постало је материја Законске уредбе 276/2003, којом се предвиђа да је „уговор о дељењу посла посебан уговор о раду којим два запослена заједно преузимају испуњење јединствене и идентичне радне обавезе“.<sup>1637</sup> Карактеристичним елементом ове врсте уговора сматрало се постојање уговорне обавезе коју деле два запослена, који су ту обавезу дужни да испуне. Овакав модел рада у виду запошљавања кроз дељење посла од 2015. године више није могућ кроз посебан именовани уговор.<sup>1638</sup> Међутим, послодавци могу прибегавати моделу „дељења посла“ путем уговора грађанског права, у складу са одредбама грађанског законика.<sup>1639</sup>

Слично решење присутно је и у Уједињеном Краљевству, где је подела посла прилично распрострањена кроз могућност запослених да се међу собом договоре да деле дужности и одговорности једне позиције са пуним радним временом.<sup>1640</sup> Постоји више начина на које се посао може поделити - подела радног времена у току једног радног дана - један запослени ради ујутру, а други ради поподне, или у подељеним радним недељама на пример, оба запослена раде 2,5 дана у недељи, или чак могу да раде наизменично, тако да сваки запослени ради у току једне недеље

---

Guarascio, „Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act“, *Economia Politica*, Vol. 34, 2017, pp. 218-219.

<sup>1636</sup> Domenico Paparella, „Job-sharing introduced in Italy“, Eurofound, 2018, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/1998/job-sharing-introduced-italy>, 23.5.2024.

<sup>1637</sup> Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Legislative Decree of 10 September 2003, no. 276). – Gazzetta Ufficiale N. 239 del 9 ottobre 2003., члан 41.

<sup>1638</sup> Италија је 2015. усвојила нову политику тржишта рада, такозвани Закон о запошљавању који има за циљ подстицање запошљавања и смањење трошкова отпуштања запослених. Закон о запошљавању омогућио је одговарајућу субвенцију за запошљавање у виду олакшица за доприносе за социјално осигурање и укључио нову регулативу која је смањила трошкове отпуштања и допринела повећању сигурности запослења. Вид. Alessandro Zeli, Leopoldo Nascia, „Employment effects of the Italian Jobs Act: An ex-post impact evaluation. An evaluation of effects of the Jobs Act on corporations“, *Research Square Platform LLC*, 2023, доступно на: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3111106/v1>, 23. 5. 2023.; За више о погодностима новог Закона о запошљавању у погледу субвенција за запошљавање и новитета у погледу закључивања уговора о раду на неодређено време вид.: Maria De Paola, Roberto Nisticò, Vincenzo Scoppa, „Fertility Decisions and Employment Protection: The Unintended Consequences of the Italian Jobs Act“, *IZA – Institute of Labor Economics*, No. 12991, 2020, p. 4.

<sup>1639</sup> Agne Kalson, „Special Job-sharing Regulation – a Promoter of Flexible Working?“, *Juridica International Law Review*, Vol. 26, 2017, p. 85.

<sup>1640</sup> Дељење посла је знатно присутно у сектору рада државне управе и локалне самоуправе у Великој Британији. Вид. *Guide to Job Sharing*, 2020, HR Civil Service, доступно на: <https://assets.publishing.service.gov.uk>, 21.3.2024.



самостално.<sup>1641</sup> Не постоје посебне законске одредбе које покривају запошљавање у аранжману „дељења посла“, али пошто запослени који деле посао имају статус запослених са непуним радним временом, они су обухваћени Уредбом о радницима са непуним радним временом<sup>1642</sup> те као такви уживају иста права и обавезе као и запослени са пуним радним временом. Ово уз уважавање чињенице да је реч о радном односу са непуним радним временом, те се стога и поједина права остварују у складу са начелом *pro rata temporis*.

Ваља напоменути и то да у појединим законодавствима попут швајцарског, где не постоје посебне законске одредбе и судска пракса која би се примењивала на дељење посла, овај модалитет је ипак присутан и на њега се примењују одредбе закона о раду. У недостатку било каквог уговора посебно дизајнираног за дељење посла, најпогоднији облик који се у пракси среће је индивидуални уговор о раду на неодређено или одређено време за сваког од запослених који деле посао.<sup>1643</sup> У недостатку другог решења, дељење посла се уводи кроз клаузуле уговора које послодавац може додати. Њима се посебно предвиђа заједничка одговорност запослених за извршавање радних задатака, солидарна одговорност за штету проузроковану послодавцу, осим ако један од запослених претрпи штету док ради сам без сагласности другог партнера, када потоњи не може бити одговоран. У идеалном случају, запослени би требало да организују обављање радних задатака тако да радно место буде „покривено“ у сваком тренутку по потреби, било од стране једног или другог запосленог. Посебним одредбама регулишу се оправдани разлози за одсуство једног од запослених, као и начин његове замене од стране другог запосленог.<sup>1644</sup>

Наведени пример из швајцарске праксе је интересантно посматрати као случај у којем се новуми, попут постојања два запослена у радном односу која раде на једном радном месту делећи права и обавезе која се за њега везују, уплићу у радни однос на неодређено време који историјски посматрано вреди као синоним стандардног радног односа. Међутим, пример швајцарске пословне праксе указује на постојање диверзитета, где се и без законског основа, појавни облик радног односа на неодређено време мења, кроз промену његових суштинских елемената, попут броја субјеката радног односа на страни запослених. Ово, наравно, вреди само у погледу модела дељења посла код ког два лица закључују један уговор о раду.

---

<sup>1641</sup> Mohamed Branine, „Job Sharing And Equal Opportunities Under The New Public Management In Local Authorities“, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 2/2004, p. 137.

<sup>1642</sup> The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/contents/made>, 21. 3. 2023.

<sup>1643</sup> Irenka Krone-Germann, Anne de Chambrier, *Job Sharing Two Professionals For The Price Of One*, Federal Office for Gender Equality, Bern, 2015, pp. 5-6.

<sup>1644</sup> *Ibid.*, p. 4.

### 3.2.2. Предности и мане дељења посла

Дељење посла, посматрано у теорији, једнако као и са аспекта националних законских решења перципира се као нова форма рада која подразумева запошљавање на одређено време у подмодалитету радног односа са непуним радним временом. У том смислу, дељење посла, као нову форму рада, требало би посебно сагледати кроз призму закључивања једног уговора о раду са два или више запослених који, *de facto* и *de iure*, деле једно радно место, односно посао који би обављао један запослени. Предност на страни запослених јесте могућност лакше организације посла са краћим радним временом у сарадњиштву са колегом који подлаже једнаким обавезама и ужива иста права. Тако постављено, дељење посла може допринети заједништву на раду и бољој организацији посла уколико се запослени добро слажу. Међутим, у случају размимоилажења, дељење посла може бити изазовно за колеге, уколико се њихове визије посла не поклапају. Наведено не умањује чињеницу да режим рада са непуним радним временом који је карактеристичан за дељење посла може допринети да се запосленима обезбеди ниво флексибилности који им може бити потребан за улазак на тржиште рада или постизање боље равнотеже између посла и приватног живота. Чини се да је ово посебно повољно у случају комбиновања професионалних обавеза са обавезама бриге о члановима породице или активностима у области даљег образовања и/или обуке. У поређењу са другим модалитетима рада са непуним радним временом, дељење посла се посматра као повољније за развој вештина и изгледе за напредовање у каријери.<sup>1645</sup>

Када је реч о посебним категоријама радника, дељење посла има позитиван утицај и на олакшавање уласка на тржиште рада жена или њихов повратак након породилског одсуства, односно одсуства ради неге детета, и то на вишим позицијама у предузећу, с обзиром на то да су многе праксе показале да је дељење посла погодно за увођење флексибилности на вишим управљачким нивоима у предузећу. Друштвене промене које интензивирају потрагу за радом са непуним радним временом са пратећим додатним погодностима, повећавају доступност рада са непуним радним временом за запослене оба пола, те тако не би требало посматрати предности дељења посла искључиво са аспекта жена као запослених. Још једна предност, на истом фону, долази и у погледу коришћења и трајања одсуства, за оне запослене који су често болесни због одређених здравствених проблема. Њима дељење посла омогућава да раде краће радно време и да се одмарају у „слободним“ данима, док у одређеним ситуацијама, дељење посла, такође може бити алтернатива уласку у програм рада лица са одређеним степеном инвалидитета. Одсуствовање се, такође, може смањити модалитетом рада дељења посла, јер су они који деле посао у могућности да пруже бољу услугу, покривајући једни друге током периода одсуства.<sup>1646</sup>

Брза стопа технолошких промена доводи до тога да многа места са пуним радним временом постају сувишна. Штавише, поједине категорије запослених, попут омладине су приморани да прихвате запослење са непуним радним временом као алтернативу незапослености. У том смислу, институт дељења посла је посебно релевантан у модерном пословном окружењу, јер олакшава

<sup>1645</sup> Eurofound, *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, op. cit.*, pp. 30-35.

<sup>1646</sup> Н.С. Ngambi, „Job-sharing and employee productivity: two for the price of one?“, *Southern African Business Review*, Vol. 8, No. 2/2004, p. 22.

остваривање каријере радом са непуним радним временом како онима који желе да проведу целу своју радну каријеру као запослени са непуним радним временом, тако и онима који желе тако да проведу само део каријере, те за многе запослене то представља алтернативни и прихватљив начин обезбеђивања рада или наставка рада на истом радном месту.<sup>1647</sup> Овиме предузећа могу бити „награђена“, јер омогућавају запосленима да уравнотеже породичне обавезе и жеље и посао тако што имају фокусиране, захвалне и високо продуктивне раднике,<sup>1648</sup> а поједини аутори сматрају да су два запослена на једном радном месту боља од једног у погледу доношења одлука и квалитета обављеног посла јер је већа вероватноћа да ће се правилно и потпуно идентификовати грешке и проблеми у раду.<sup>1649</sup>

Дељење посла је повољна околност и за професије у јавном сектору, јер омогућава држави као послодавцу да лакше превазиђе незапосленост и да већи број лица која би били корисници социјалних давања, преведе у групу издржаваоца уместо да буду издржавана лица. Такође, старији радници, који се налазе у годинама пред испуњење услова за одлазак у старосну пензију, могу имати изгледних шанси, да кроз дељење посла смање број радних сати, што може бити потребно услед остварења ризика старости.<sup>1650</sup>

Са аспекта послодавца, дељење посла је погодно средство за превазилажење изазова у време економске кризе односно смањења обима посла, како би се избегла масовна отпуштања и омогућило предузећима да задрже запослене за чијим радом више не постоји или постоји смањена потреба, уз минимизирање трошкова отпуштања и (поновног) запошљавања. Ово посебно вреди имајући у виду да политике и програми дељења посла, када се примењује као привремена мера обично укључују пет кључних елемената: смањење радног времена за све раднике у предузећу, уместо отпуштања; одговарајуће (*pro rata*) смањење зарада; обезбеђивање додатака на зараду појединим радницима, да би се „ублажили“ ефекти привремених смањења зарада; успостављање посебних временских ограничења у погледу трајања дељења посла, која су од суштинског значаја да би се осигурало да је програм дељења посла привремена мера као одговор на економску кризу; и стварање веза између програма дељења посла и активности обуке/преквалификације за поједине запослене.<sup>1651</sup>

Још једна предност дељења посла су погодности које се обезбеђују ови, запосленима, јер су зарада и погодности запослених са пуним радним временом подељени између два лица која деле посао,

---

<sup>1647</sup> Elizabeth M. Hall, „Job Sharing: Evidence from New Zealand“, *Australian Journal of Management*, Vol. 18, No. 1/1993, p. 64.

<sup>1648</sup> H.C. Ngambi, „Job-sharing and employee productivity: two for the price of one?“, *Southern African Business Review*, *op. cit.*, p. 22.

<sup>1649</sup> Suzanne Crampton, Ceasar Douglas, John Hodge, Jitendra Mishra, „Job Sharing: Challenges and Opportunities“, *Seidman Business Review*, Vol. 9, No. 1/2003, p. 21.

<sup>1650</sup> Geoff Harris, „Is job sharing worthwhile? A Cost-Benefit Analysis In UK Universities“, *Higher Education*, Vol. 33, 1997, p. 29.

<sup>1651</sup> Jon C. Messenger, Sarai Rodríguez, „New developments in work sharing in middle-income countries“, *Travail Policy Brief*, No. 2/2010, p. 1.

за разлику од уобичајених запослених са непуним радним временом који обично не уживају такве погодности.<sup>1652</sup>

### 3.3. Привремено управљање

#### 3.3.1. Дефинисање привременог управљања

Привремено управљање, као нова форма рада, дефинисана под окриљем *Eurofounda* подразумева ангажовање трећег лица, високо специјализованог стручњака, привремено и с одређеном сврхом, како би предузеће решило одређени управљачки или технички изазов у пословању, или како би се превазишло економски тежак период.<sup>1653</sup> Овако дефинисано, привремено управљање може у погледу правне природе рада бити доведено у везу са модалитетима рада као што су рад посредством агенције за привремено запошљавање, рад на одређено време као и рад независних експерата – менаџера, ангажован по основу уговора грађанског права. Управо у зависности од дефинисања природе рада привременог менаџера зависе и права и обавезе која ће он уживати.<sup>1654</sup>

Привремено управљање сматра се флексибилним обликом рада узимајући у обзир неколико карактеристика – временску флексибилност која омогућава предузећу да у тачно одређеном временском периоду ангажује конкретно лице са квалификацијама потребним за решавање специфичног проблема који подразумева краткорочан ангажман без дугорочних обавеза. Стога, може се сматрати да привремено управљање има значај за подстицање нумеричке флексибилности, кроз прилагођавање радног времена и броја запослених као и подстицање финансијске флексибилности. Међутим, функционална флексибилност, односно флексибилност сталне радне снаге за обављање различитих задатака и функција, вид је организације рада, која се може довести у питање у погледу повољности за привремено управљање као аспектом организације рада. Са једне стране задаци које привремени менаџер обавља су врло одређени и уско специјализовани, и самим тим захтевају већу функционалну флексибилност од стандардног запошљавања јер су привремени менаџери обично високо квалификовани и поседују вештине које нису захтеви приликом запошљавања других лица. Специјализација и знање привремених менаџера повећава скуп компетенција којима предузеће располаже и тиме омогућава предузећу да се носи са брзим унутрашњим или спољним променама које побољшавају функционалну флексибилност. Надаље, резултати рада специјализованих привремених менаџера наводно су бољи него стално запосленог лица у предузећу, јер су привремени менаџери преданији раду,

---

<sup>1652</sup> Suzanne Crampton, Ceasar Douglas, John Hodge, Jitendra Mishra, „Job Sharing: Challenges and Opportunities“, *Seidman Business Review*, *op. cit.*, p. 21.

<sup>1653</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 40.

<sup>1654</sup> Jürgen Bruns, Rüdiger Kabst, „Interim-Management: A paradox for leadership research?“, *Management Revue*, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 16, No. 4/2005, p. 514.

будући да њихово ангажовање зависи од задовољства клијената - предузећа који би требало да га препоруче у будућности.<sup>1655</sup>

Ангажујући привременог менаџера предузеће дакле, може одговорити на потребу за ангажовањем радне снаге различитог профила, која може пружити решења на темељу своје експертизе током утврђеног периода, и на тај начин уштедети предузећу новац који би одлазио на зараде стално запосленог лица. За извршење овлашћења, особа мора имати квалификације које ће јој омогућити да обавља задатке менаџмента. Ти задаци представљају функционални аспект привременог управљања који укључују све задатке који су неопходни за одређивање циљева, структура и начина деловања у предузећу, као и њихову реализацију, планирање, организацију, вођење и контролу.<sup>1656</sup>

Иако се привремено управљање може поистоветити са пословима спољног саветника у зависности од природе додељених управљачких задатака, оно се разликује будући да привремени менаџер има одређена овлашћења како у циљу издавања налога у оквиру предузећа (на темељу додељених задатака), тако и због чињенице да подлеже (ограниченим) упутствима од стране предузећа приликом извршавања истих задатака. Стога, у поређењу са спољним саветовањем, са којим се привремено управљање лако доводи у исти контекст, привремено управљање подразумева одређени степен интеграције привременог менаџера у гарнитуру запослених у предузећу иако не у оној мери у којој то важи за положај потоњих. Са друге стране, привремено управљање, као нова форма рада може али не мора подразумевати заснивање радног односа. У том смислу, правни положај привременог менаџера може бити неједнак јер не постоје универзална правила која би подразумевала који правни статус завређује привремени менаџер. Природа посла свакако, диктира да је реч о високо специјализованом лицу које изискује високе квалификације како би решило ситуацију услед које се предузеће налази у потреби за привремено ангажованим лицем.<sup>1657</sup> Висок ступањ квалификација и стручности привремених менаџера показао се као погодан за побољшање знања и учинковитости међу запосленима. Присутност привременог менаџера подстиче већу динамику и иновације и може утицати и на корпоративну културу и обрасце рада. Брунс (Bruns) и Кабст (Kabst) тврде да привремено управљање може бити одговор на ранији недостатак улагања у људске ресурсе (активности обуке и планирања људских ресурса) од стране предузећа указујући да привремено управљање може позитивно допринети конкурентности, одрживости или чак расту пословања предузећа, што би, даље, требало имати позитивне учинке на тржиште рада.<sup>1658</sup>

---

<sup>1655</sup>Rodrigo Isidor, Christian Schwens, Ruediger Kabst, „Interim management utilisation, firm flexibility and its impact on firm performance“, *International Journal of Human Resources Development and Management*, op. cit., pp. 178-180.

<sup>1656</sup> Jürgen Bruns, *Interim-Management-Deployments In An Innovation- Context*, op. cit., p. 25.

<sup>1657</sup> Viktoria Rubin, „Leveraging liminality: how the interim manager’s liminal position facilitates knowledge transfer to client organizations“, *The Learning Organization*, No. 4/2024, (број страница недоступан).

<sup>1658</sup> Види.: Jürgen Bruns, Rüdiger Kabst, „Interim-Management: A paradox for leadership research?“, *Management Review*, op. cit., pp. 512-524.

### 3.3.2. Правни положај и модалитети ангажовања привременог менаџера

За разлику од других форми рада које су се искристалисале као „нове“ од стране *Eurofonda* и као такве су посматране, на основу карактеристика организације рада и чињенице да је реч о ангажманима која одударају по својој природи и организацији посла, од онога што подразумева рад у оквиру стандардног радног односа, правни положај привременог менаџера може деловати најмање упитан. Ово стога што се права и обавезе привременог менаџера јасно дефинишу уговором који се закључује са предузећем које за овим лицем има потребу.

Свакако, важне разлике огледају се у садржини уговора, с обзиром на то да не мора бити реч о уговорима из домена радног права, већ може бити реч и о уговорима привредног односно облигационог права. Такође, основ по ком ће привремени менаџер бити ангажован није утврђена међународним или регионалним изворима права, већ је пре реч о раду лица чија позиција сама, по себи, није за предузеће нова. Потреба за лицем које би требало да врши управљачка овлашћења свакако постоји, а пажњу завређује тумачење да се она обављају под окриљем нових форми рада, као један од видова флексибилне организације посла, изван темеља које су одредбе радног законодавства поставиле. Наведено вреди јер привремени менаџер може бити ангажован и у оквиру уговора о раду на одређено време, као било који други стручњак за чијим радом предузеће има привремену потребу. Осим тога, привремени менаџер може бити запослен посредством агенције за привремено запошљавање, као и ангажовањем предузећа специјализованог за делатности од значаја за управљање предузећима, при чему се, у таквим околностима, између предузећа корисника и привременог менаџера не успоставља уговорни однос.<sup>1659</sup>

Уколико није реч о уговорима радног права, привремени менаџер може бити ангажован посредством уговора о пружању услуга или уговора о пословној сарадњи, када би имало места тумачењу да је реч о независном раднику – консултанту, чији је правни положај уређен посебним уговором грађанског права.

Интересантно је повезати положај привременог менаџера са концептом „лиминалног“ радника, односно „радника на граници“, чија је позиција у погледу процеса рада, позиције и радног места замагљена у предузећу. Реч је, наиме, о термину, који је постао предмет интереса у радном и животном окружењу, како би се описала позиција лица које се константно налази у стању „између две идентитетске позиције током продуженог периода“.<sup>1660</sup> Ово посебно вреди ако се узме у обзир да у привременим пословним аранжманима, попут привремених менаџера ангажованих посредством агенције, што може бити један од модалитета рада, „лиминална“ позиција подразумева суочавање са вишеструким сукобима између обавеза и сталном „лиминалном каријером“. Стога, често се описује привремени менаџер као неко ко „не припада“ у потпуности предузећу, јер њихова замагљена позиција произилази из природе уговора између привременог

<sup>1659</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, *op. cit.*, стр. 92.

<sup>1660</sup> Jonas Söderlund, Elisabeth Borg „Liminality in Management and Organization Studies: Process, Position and Place“, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 20, No. 4/2018, p. 888.

менаџера и предузећа који је карактерисан краткотрајним присуством па тиме и slabим друштвеним везама са запосленима, али ипак са потпуном одговорношћу за свој рад.<sup>1661</sup>

Постоје и супротна становишта, према којима се привремени менаџери, у циљу разликовања статуса који завређују саветници надлежни за послове управљања – припадници класичног менаџмента, посматрају као лица која поседују способности обучавања других запослених и активно учествују у реорганизацији предузећа, ако и када је то потребно, што их чини интегрисаним у предузеће, а што није случај у погледу саветника, који остају „изван“ пружајући искључиво саветодавне улоге.<sup>1662</sup> Још један значајан степен разликовања привременог менаџера од других лица са управљачким овлашћењима у предузећу јесте, управо, чињеница да привремени менаџери услед изостанка радног односа за свој рад на темељу уговора о услугама или сличних уговора, примају фиксни износ накнаде по дану, обично у распону од неколико стотина, чак и хиљада ЕУР, што се може разликовати међу земљама широм света.<sup>1663</sup> Иако садржина уговора привремених менаџера може асоцирати на то да је реч о уговорима који се закључују у случају потребе за повременим радом посредством агенције, постоје значајне разлике између њих.<sup>1664</sup> Привремено запослена лица су под директном влашћу и контролом послодавца, док привремени менаџери задржавају аутономију у раду одговарајући за свој рад врховном менаџменту, али у складу са задацима који су му поверени на извршење.<sup>1665</sup> При томе, у случају да је привремени менаџер ангажован посредством агенције, а не директно, на основу уговора закљученог са предузећем, свакако се примењују правила и законске одредбе којима се регулишу такви уговори.

У немачкој литератури и пракси често се истиче сличност рада привременог менаџера и рада посредством агенција за привремено запошљавање. Наиме, потражња предузећа за услугама управљања је краткорочна и планирана је као привремена, без изгледа за потребом за радом на дужи временски период,<sup>1666</sup> а имајући у виду природу околности које стварају потребу за

---

<sup>1661</sup> Лиминална каријера се посматра као каријера која, супротно тзв. каријери без граница (енг. *boundaryless career*) односно каријери која подразумева каријерну путању унутар организације, обухвата стање „између“, где су разлике између друштвених домена и радних улога неодређене и тешко разумљиве и то посебно у аспекту организационе границе које успостављају разлику између онога што је „унутрашње“ и „спољашње“ у организацији, хијерархијске границе које раздвајају запослене и менаџере, и функционалне границе које означавају различите домене рада. Вид. више: Jens Budtz-Jørgensen, Christian Garmann Johnsen, Bent Meier Sørensen, „Against Boundarylessness: The liminal career of the flexible employee“, *Organization*, Vol. 26, No. 6/2019, pp. 917-935.

<sup>1662</sup> Вид.: Tatiana Filosofova, Irina Karzunke, „Interim Management: a New Tool to Enhance a Company's Competitive Performance Under Current Global Instability“, *Conference proceedings. 15th International Scientific Conference - Contemporary Issues Of World Economics And Politics*, University of Economics in Bratislava Faculty of International Relations, 2014, pp. 155-159

<sup>1663</sup> Erik Högman, Charlotte Pontusson, *Interim Management & Organisational Learning, A Paradox for Learning in Times of Crises?* (мастер рад), Stockholm School of Economics Department of Management and Organisation, (May 18., 2015), Stocholm University, 2015, p. 3.; Interim Management Report 2023, *International Report on current developments in Interim Management*, EO International GmbH, Köln, 2023, p. 16.

<sup>1664</sup> Marica Mihaela-Emilia, „Interim – Management as a new Form of Employment – opportune in a globalized context“, *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Vol. 15, No. 1/2021, p. 978.

<sup>1665</sup> Jens Christophers, „Der Interim Manager - ein Selbstvermerker“ in: *Interim Management : Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten - mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds.), Franz Vahlen, München, 2012, pp. 189-207.

<sup>1666</sup> Jacques Reijniers, „Interim Management einkaufen und die Notwendigkeit zur Qualifizierung – ein Erfolgsfaktor für Unternehmen“, in: *Interim Management : Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten - mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds.), Franz Vahlen, München, 2012, pp. 209-210.

ангажовањем привременом менаџера. За разлику од привремених агенција, привремени менаџер осим што не потписује уговор о раду са агенцијом за привремено управљање, он закључује уговор о пружању услуга (нем. *Dienstvertrag*) чешће, а ређе уговор о испоручивању одређеног производа односно извршавања одређеног дела (нем. *Werkvertrag*).<sup>1667</sup> Ово последње подразумева да добављач дугује купцу стварање/производњу посебног дела или резултата. Ангажовани по основу наведених уговора, привремени менаџери, уживају статус samozапослених лица.<sup>1668</sup> Међутим, постоји и могућност оснивања агенција за привремено управљање, када се ствара тространи однос између агенције, привременог менаџера и предузећа,<sup>1669</sup> сличан оном који се формира када су у питању агенције за привремено запошљавање, с тим да привремени менаџер може бити ангажован у различитим предузећима. Тада предузеће наручилац закључује уговор о пружању услуга (уговор о раду) или уговор о испоручивању одређеног производа, односно извршавању одређеног дела са агенцијом, а не са конкретним привременим менаџером.<sup>1670</sup>

Привремено управљање, као форма рада, је присутна као флексибилан уговорни аранжман и у Чешкој Републици. Као и у случају Немачке, агенција за привремено запошљавање, такође, може бити важан субјекат, јер се највећи број привремених менаџера запошљава, управо, посредством агенције, на основу уговора регулисаног грађанским правом. На пример, уговор привременог менаџера садржи, поред добро дефинисаних циљева, и одређене аспекте који се тичу недељног трајања рада које је краће од уобичајеног (40 сати), радног места, као и других околности, попут одговорности привременог менаџера. Поред тога, тространи однос између агенције, предузећа и привременог менаџера у погледу праћења циљева је од суштинске важности у случају овог модела уговора у Чешкој Републици.<sup>1671</sup>

### 3.3.3. (Пред)услови за ангажовање привременог менаџера

Евидентно је да потреба предузећа за ангажовањем привременог менаџера подразумева постојање одређених околности које, биле позитивне или не, на страни предузећа, не могу бити отклоњене

<sup>1667</sup> Dorothea Alewell, Katrin Bähring, Kirsten Thommes, „Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting“, *Management Revue*, Vol 16, No. 4/2005, p. 476.

<sup>1668</sup> Овакав статус завређују привремени менаџери и у Швајцарској у циљу додатног истицања да привремени менаџер није запослени у предузећу. Martin Schneider, „Interim Management versus Unternehmensberatung“, *KMU Magazin, Die Wissensplattform für erfolgreiche Unternehmer und Top-Manager*, 1.7.2013, доступно на: <https://www.kmu-magazin.ch/wissen/branchen-maerkte/interim-management-versus-unternehmensberatung>, 2.4.2023.

<sup>1669</sup> У литератури се истиче да је овај модел заступљенији у државама континенталне правне мисли док је у државама са англосаксонског подручја својственије директно закључивање уговора између предузећа и привременог менаџера, те на основу наведеног можемо направити одређену разлику и по критеријуму припадности правном систему. Jörg Buschbaum, Daniel Klöse, „Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vetrspraxis“, *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 21, 2012, p. 1482

<sup>1670</sup> Dorothea Alewell, Katrin Bähring, Kirsten Thommes, „Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting“, *Management Revue*, *op. cit.*, p. 477.

<sup>1671</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 41.



или спречене без експертизе за то школованог и обученог лица. У том смислу, као кључни услов за ангажовање привременог менаџера можемо посматрати двојачко – са једне стране, реч је о недостатку запослених у предузећу који поседује потребна знања, вештине и искуства, или, са друге стране, постоји потреба за неутралним лицем, које, услед непостојања везе са предузећем и запосленима, лакше може отклонити проблем са којим се предузеће суочава и то на основу уговора закљученог са предузећем на одређени временски период.

Дакле, улога привременог менаџера могла би бити сагледана као улога лица које би у предузећу требало да открије могући проблем, реши постојећи или постави основе за пословне изазове који су могући у будућности.<sup>1672</sup> Односно, како Брунс (Bruns) наводи „привремено управљање подразумева привремени пренос вођења предузећа на лица која нису директно запослена у предузећу, са циљем да се обезбеди специфично менаџерско знање за решавање конкретне ситуације. Наведеном се приступа, како би се обезбедило решавање конкретног проблема од стране лица која поседују потребну компетенцију, и којима су, стога, дата овлашћења да издају упутства горњем и средњем менаџменту предузећа, то јест, онима који се налазе на средњим и највишим управљачким позицијама“.<sup>1673</sup>

Како пословни изазови могу бити различите природе, то и разлози који изискују ангажовање привременог менаџера варирају.<sup>1674</sup> Међутим, како је реч о лицу високог образовања и специјализованих вештина са управљачким овлашћењима, оправдано је сматрати да се предузеће суочава са изазовима у кључним секторима пословања, попут *финансија*, *усклађивања пословања* или *људских ресурса*. Како наведена листа сектора није лимитирана, предузеће се слободно може одлучити за ангажовање привременог менаџера за било који други сегмент пословања.

Када је реч о *финансијском сектору* у ком предузеће може имати потребу за привременим менаџером, пажња је пре свега, усмерена на ситуације када предузеће пролази кроз тешкоће или када је потребно реструктурирање пословања ради побољшања финансијске ситуације. Тада би привремени менаџер требало да анализира финансијско стање, прегледа финансијске извештаје, идентификује трошкове, односно приходе и расходе, ликвидност, као и процену ефикасности пословних процеса. На основу анализе, привремени менаџер би требало да развије стратегије и планове за решавање финансијских проблема, у циљу смањења трошкова, повећање прихода,

---

<sup>1672</sup> Pauline Jas, „The Role Of Interim Managers In Performance Improvement: Evidence From English Local Authorities“, *Public Money and Management*, Vol. 33, No. 1/2013, p. 15.

<sup>1673</sup> Jürgen Bruns, *Interim-Management-Deployments In An Innovation- Context* (докторска дисертација), *op. cit.*, p. 34.

<sup>1674</sup> Предузећа обично ангажују привремене менаџере у посебно стресним фазама јер вреди уврежено схватање да проблеми и потешкоће не застрашују компетентне привремене менаџере, већ напротив управо су такве ситуације изазов и погодна прилика за примену знања и вештина привременог менаџера. Оно што се посматра као највећи изазов за привремене менаџере је присуство отпора променама у предузећима. Ово није изненађујуће, пошто је управљање током или услед промена главни разлог зашто предузећа ангажују привременог менаџера. Други и трећи највећи изазов за привремене менаџере су брзо прилагођавање специфичној ситуацији и сувише краткорочни или непрецизни циљеви које поставља менаџмент предузећа. Ово одражава можда најважније основне карактеристике привремених менаџера у поређењу са руководиоцима запосленим у предузећу. *Interim Management Report 2023, International Report on current developments in Interim Management, op. cit.*, 2023, p. 22.

реструктурирање дугова или промену пословних модела, отпуштања вишка запослених, преговарање са партнерима предузећа као и имплементацију нових пословних стратегија.<sup>1675</sup>

У погледу *усклађености пословања*, изазови са којим се предузеће суочава, тичу се, на првом месту, измена прописа који се односе на пословање предузећа а са којима је потребно да предузеће усклади своје интерне акте и спољашње пословно понашање.<sup>1676</sup> Тада ангажовање привременог менаџера посебно долази до изражаја, с обзиром на то да је потреба за праћењем измена законодавног оквира евидентно задатак за стручњака који осим што би требало да води рачуна о пословању мора и да усмери своје задатке и ка упознавању запослених са променама које су или које би тек требало да наступе.<sup>1677</sup> У тим околностима, улога привременог менаџера доводи се у везу са лицем задуженим за усклађеност пословања, али и са лицем које треба тесно да сарађује са лицем задуженим за људске ресурсе, јер је обука запослених у новонасталим околностима кључна за пренебрегавање потенцијално негативних промена у пословању предузећа.

Како се привремено управљање сматра „услугом“ која укључује привремено преузимање менаџерских задатака од стране особе која није запослена у предузећу, ова форма ангажовања лица може бити схваћена и као врста екстернализације људских ресурса кроз атипичан облик запошљавања, уместо традиционалног дугорочно заснованог радног односа, а у циљу смањења трошкова предузећа.<sup>1678</sup> Наведено вреди јер се су на страни послодавца трошкови већи уколико је реч о лицу које би требало да ради под окриљем радног односа у предузећу, имајући у виду припадајуће порезе и доприносе које је послодавац дужан да плаћа у складу са одредбама националног радног законодавства. Супротно вреди уколико се ради о краткотрајном уговорном односу другачијем од радног односа, засновано са висококвалификованим експертом на одређени период док се „кризно раздобље“ не превазиђе.

---

<sup>1675</sup> Вид.: Ralf Schechowiz, Erika Sumilo, „Interim Managers in the CFO Role in Medium-sized Companies: Literature Overview, Conceptual Approach, and Empirical Study“, *International Journal of Business and Economic Affairs*, Vol. 4, No. 2/2019, pp. 58-76.

<sup>1676</sup> Више вид.: Eugene Soltes, „The Professionalization of Compliance“, in: *The Cambridge Handbook of Compliance* (Benjamin van Rooij, Daniel Sokol eds.), *op. cit.*, p. 35 и даље; Geoffrey Parsons Miller „Compliance in Historical Context“, in: *Corporate Compliance on a Global Scale Legitimacy and Effectiveness* (Stefano Manacorda, Francesco Centoze eds.), *op. cit.*, pp. 3–24

<sup>1677</sup> Изазови у погледу усклађивања пословања са законом односно изменама законодавног оквира може бити готово савршен пример када потреба за привременим менаџером може бити неопходна. Ово пре свега вреди у случају малих предузећа која нису у могућности да плате стручњака као сталног запосленог, већ има је та могућност олакшана кроз ангажовање менаџера са краткотрајним уговором о пружању услуга, који им може помоћи да превазиђу изазовне пословне периоде. Iva Tošić, Jovana Misailović, „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, Vol. XIV, No. 2/2023, p. 428.

<sup>1678</sup> Irma Rybnikova, „Interim Management. Analyse einer atypischen Beschäftigungsform für Führungskräfte“, *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 24, No. 3/2010, p. 317.

### 3.3.4. Изазови и предности ангажовања привременог менаџера у циљу превазилажења проблема у радној средини

У пословној клими која се брзо мења, предузећа се често суочавају са изазовним ситуацијама и задацима на тржишту рада. Као резултат тога, расте потражња за хетерогеним профилима запослених, додатном флексибилношћу и вештинама управљања која често недостају међу стално запосленима. Управо се, зависно од ситуације у којој се предузеће налази, у претходних 25 година искристалисало привремено управљање, односно позиција менаџер - високо квалификовани стручњак, као решење за предузећа која у кратком временском року имају потребу за руководиоцем са управљачким овлашћењима, који је у могућности да пружи краткорочне услуге у тачно одређеном року.<sup>1679</sup> Дакле, привремени менаџер омогућава предузећима да флексибилно користе његове вештине без икаквих дугорочних обавеза.<sup>1680</sup> Управо се кратко трајање уговора може сагледати и као мана у погледу рада привременог менаџера, јер захтеви који се испред њега стављају могу бити преамбициозни како би се у року од шест до девет месеци (уобичајено трајање уговора привремених менаџера) решили.<sup>1681</sup> Ово, надаље, води изазовима у погледу финансија, јер су накнаде за рад привремених менаџера издашне, те предузећа која не послују на високо профитабилном нивоу могу лако доћи у ситуацију да проблем постављен пред привременог менаџера не буде уклоњен након истека уговора, а да предузеће нема могућност за продужетак уговора или ангажовање новог привременог менаџера.

Са друге стране, привремени менаџери имају велико искуство, јер се неретко крећу са истих позиција из једно у друго предузеће и мање су ограничени устаљеним навикама предузећа што доприноси њиховој објективности у раду. Стога, они могу донети нове идеје кроз стављање фокуса на делање, пре него на промишљање о стратегији и саветима.<sup>1682</sup> Такође, позитиван аспект ангажовања привременог менаџера јесте и чињеница да се брже може остварити профитабилан резултат за предузеће, уз уштеду времена потребног за обуку неког од запослених или пролазак кроз процесе запошљавања, када постоји повећана потреба за флексибилним ресурсима на највишим нивоима управљања. Потоње, нажалост, може лако учинити да се привремени менаџери с обзиром на основ ангажовања изопште из заштитних одредби радног права, посебно јер су њихове руководеће улоге у предузећу пре сличне онима које уживају директори него запослени.

---

<sup>1679</sup> Michael Minto, „Interim Manager as a Value Generator”, *Jornal of Medicin Marketing*, Vol. 6, No. 2/2006, pp. 151-152.

<sup>1680</sup> Henryk Dźwigoł, „Interim Management as a New Approach to the Company Management“, *Review of Business and Economics Studies*, Vol. 8, No. 1/2020, p. 20.

<sup>1681</sup> С обзиром на краткотрајност уговора, рад привремених менаџера се перципира као нестабилан и тиме утиче на ниво несигурности и стреса на раду, због непредвидивости трајања рада. Иако су накнаде које остварују привремени менаџери високе, привремени менаџери, такође, осећају страх од губитка посла и проналаска другог предузећа којем би понудили своје услуге. Штавише, растући европски тренд ангажовања привремених менаџера може допринети оштријој конкуренцији која се може материјализовати повећањем броја привремених менаџера који немају понуде за посао, а што би могло допринети нестабилности која се већ везује за ову нову форму рада. Mihaela-Emilia Marica, „Interim – Management as a new Form of Employment – opportune in a globalized context“, *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Vol. 15, No. 1/2021, p. 980.

<sup>1682</sup> Charles M. Russam, „Flexible Resourcing: The Strategic Case For Interim Management“, *Strategic Change*, Vol. 14, No. 3/2005, p. 157.

Даље, организационо учење је значајан институт који се доводи у везу са радом привременог менаџера. Организационо учење се може описати као процес комуницирања и отеловљења вештина и увида појединаца, а потиче од учења заснованог на искуству, које показује како појединци уче из размишљања, покушаја и грешака других. На примеру рада привременог менаџера, то подразумева да се методе за решавање проблема којима менаџери располажу ставе на располагање предузећу, како би се пословање организовало на сличан начин и у будућности. Важно је да се систем рада успостављен за време привременог управљања уклопи у програме и стандардне оперативне процедуре у предузећу које запослени и касније могу рутински да извршавају.<sup>1683</sup> Наведено, колико предност, може бити и мана, јер није неизгледно да предузеће нема довољан број запослених лица која поседују адекватна знања и вештине, како би имплементирали систем рада привременог менаџера. На темељу овога, привремени менаџмент може да буде, колико препрека толико и решење, јер му предузећа прибегавају када теже смањењу обима и трошкова обуке, као и улагања у управљање људским ресурсима, док се професионална каријера привремених менаџера заснива на акумулацији знања кроз рад у различитим организацијама. Врло је важно проценити знање и искуство привременог менаџера пре него што буде постављен на функцију. Од њега се очекује да поседује све вештине потребне за испуњавање својих обавеза на професионалан и непристрасан начин. Да би се придржавао наведених обавеза, потребно је да поседује компетенцију, мотивацију, да учествује у програмима континуираног образовања, као и да одржава блиске односе са сарадницима у циљу очувања и ширења знања и вештина, што је од изузетног значаја у стратешким припремама предузећа за излазак на међународно тржиште или одређене иновације.<sup>1684</sup>

Посебан изазов за предузећа, приликом ангажовања привременог менаџера, могу бити високе накнаде за рад, односно потенцијални трошкови samozапосљавања, на страни привремених менаџера. Ово посебно вреди за привремене менаџере са нешто нижим менаџерским квалификацијама, који могу бити ангажовани од стране мањег броја предузећа него колеге са вишим квалификацијама, и потенцијално чешће превремено смењени или ангажовани на краћи временски период, јер неће моћи да обављају једнако захтевне и бројне задатке.<sup>1685</sup>

Ваља истаћи и додатне предности које привремени менаџмент обухвата, а то су, пре других, могућности да једно лице развије каријеру у домену независног рада. Ово, јер имајући у виду критеријуме који се захтевају на страни привременог менаџера, оправдано је посматрати привремено управљање као модалитет рада који је наклоњен старијим особама које су вољне да се определе за самосталан рад на високим функцијама, уз обавезу да се поштују задаци и инструкције предузећа код којих је привремени менаџер ангажован.

Свакако, флексибилност привременог управљања омогућава менаџеру да ради и за више предузећа, с обзиром на то да се уговором са предузећем могу договорити о краћем броју радних

---

<sup>1683</sup> Erik Högman, Charlotte Pontusson, *Interim Management & Organisational Learning, A Paradox for Learning in Times of Crises?* (мастер рад), *op. cit.*, p. 1.

<sup>1684</sup> Iva Tošić, Jovana Misailović, „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi, op. cit.*, p. 428.

<sup>1685</sup> Dorothea Alewell, Katrin Bähring, Kirsten Thommes, „Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting“, *op. cit.*, p. 476.

сати. Међутим, ризик незапослености је изражен, имајући у виду да привремени менаџери, закључују уговоре са одређеним временским трајањем (најчешће неколико месеци), те последично, често се могу наћи у ситуацији да трагају за новим послом.

### 3.4. Повремени рад

#### 3.4.1. Уводне напомене

Повремени рад се може перципирати у најширем смислу, као нова форма рада, у којој се флексибилизација радног времена испољава у свом пуном обиму. На првом месту, оваква констатација стоји, јер повремени рад подразумева да рад нема континуирано трајање које заправо зависи од природе посла и договора између страна, јер није реч о радном односу у којем се посао обавља сваког дана одређени број радних сати.

Природа настанка повремених рада може се сагледати и кроз призму друштвених промена које су утицале на систем рада, и то посебно у сегменту трајања и организације радног времена. Индустријализација и прелазак радника са мануфактурног рада на рад у фабрикама успоставили су важност ограниченог радног времена, стварајући јасно видљиву разлику између времена рада и слободног времена. У том духу, радно време користило се као алат за дисциплиновање радника који преласком на индустријски начин обављања рада, настоје да помире породичне и професионалне аспекта живота. Стога се може констатовати да су индустријско друштво и капитализам изграђени на ограничењу радног времена, јасно дефинисаним радним местима и признању важности поштовања слободног времена.<sup>1686</sup> Важност радног времена у капиталистичком друштву сумирао је Маркс (Marx) у свом опажању да „радни дан може бити одређен, али је, *per se*, неодређив”, песимистичан због терета који капитализам намеће радницима кроз паролу да капитализам „живи само искоришћавајући живи рад, и живи више, што више рада искоришћава“.<sup>1687</sup> У овом контексту, настојање капиталиста да се повећају број радних сати и дужина радног дана, са једне стране, допринело је важности успостављања радног односа и развоју синдиката, како би се заштитили радници. Овоме су допринели и правни прописи усвојени како би се поставиле границе трајања радног дана након колективних акција радника и уз подршку друштвених реформатора и прогресивних послодаваца. Ограничено трајање радног дана у виду осмочасовног радног дневног радног времена, и указивање на значај слободног времена радника за економски напредак и друштвено благостање, обележили су почетак XX века.<sup>1688</sup> Такво виђење ствари одразило се на потребу да се радно време све више посматра кроз

---

<sup>1686</sup> Sangheon Lee, Deirdre McCann „Working time capability: Towards realising individual choice“, in: *Decent working time. New trends, new issues*, (John Messenger *et al.*, eds.), ILO, Geneva, 2006, pp. 78-82; Вид. и: Jill Rubery, Kevin Ward and Damian Grimshaw, „Time, work and pay: Understanding the new relationship“, in: *Decent working time. New trends, new issues*, (John Messenger *et al.*, eds.), ILO, Geneva, 2006, pp. 141-144.

<sup>1687</sup> Karl Marx, *Capital* (Vol. 1), Progress Publishers, Moscow, 1887. Нав. према: Dorothea Alewell, Katrin Bähring, Kirsten Thommes, „Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting“, *op. cit.*, p. 476.

<sup>1688</sup> Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher, „Post-industrious society: Why work time will not disappear for our grandchildren“, Technical Paper, Centre for Time Use Research, University of Oxford, Oxford, 2015, pp. 4-8.

значај слободног времена, уз увођење правила да би радници требало да буду додатно плаћени за рад преко ограниченог радног времена, али и неопходност да се тежи краћем трајању радног дана када за то има прилике.<sup>1689</sup>

У том циљу, касније, током XX века, настао је дугорочни образац смањења годишњих радних сати у индустријским земљама услед утицаја модерних технологија и стварања глобалног тржишта рада, који су временом довели до „распршења радног времена“, односно до околности да радник може бити запослен иако не ради сваки дан.<sup>1690</sup> Корен настанка повременог рада може датирати до средине и краја прошлог века јер како је Аткинсон (Atkinson) тврдио „како се трајање радног времена смањује, послодавци су тражили све учинковитије начине његове примене. Теорија флексибилног предузећа управо се темељила на замисли настајућег модела запошљавања који омогућава предузећима постизање функционалне, нумеричке и финансијске флексибилности у пословању. Ово је резултирало праксама запошљавања, које укључују са једне стране, групу функционално флексибилних радника са специфичним вештинама који раде са пуним радним временом по основу уговора о раду и чине језгро предузећа. Са друге стране, присутна је периферна група привремено ангажованих радника (којом се постиже нумеричка флексибилност), која послодавцу омогућава максималну флексибилност и минималне трошкове за предузеће, јер су ови радници ангажовани само онда када постоји потреба за њиховим радом на одређени временски период. Модел језгро-периферија илустровао је начин на који су се предузећа временом мењала у погледу система и организације запошљавања како би максимизирала учинковитост.<sup>1691</sup> Стандинг (Standing) тврди да у времену глобалног тржишта традиционални поглед на радно време представља препреке пословању, конкурентности на тржишту рада и као такав супротан је диктату флексибилности чија се потреба све више одражава кроз ослобођење стега која се везују за организацију радног времена у стандардном радном односу.<sup>1692</sup> Предузећа све више омогућавају слободну организацију радног времена повећавајући надзор над радом запослених, смањујући им тиме могућност да буду неактивни на радном месту, како би минимизовали трошкове који су незаобилазни, попут бонуса, одсуства и других погодности.<sup>1693</sup>

Модалитети повременог рада - рад са нултим радним временом и рад по позиву - омогућују предузећима повећање доступног броја потенцијално заинтересованих за рад у било које време и у кратким временским интервалима, без традиционалних обавеза послодаваца повезаних са радним односом, попут обавезе обезбеђивања рада/радних задатака за запослене остварујући пуни потенцијал учинковитости фрагментираним радним временом. Ово јер предузећа фрагментирају радно време тако да се посао може распоредити било када током радне недеље или месеца. Недавна истраживања указују на утицај трајања радног времена на квалитет посла, равнотежу између посла и породичног живота и благостање радника, као и то, да фиксно радно време, висока предвидљивост радног времена, слободно време и аутономија у погледу извршавања посла повећавају вероватноћу постизања уравнотеженог баланса између породичних

---

<sup>1689</sup> Вид. детаљно: Angus Maddison, *The world economy: A millennial perspective*, Paris, OECD, 2011.

<sup>1690</sup> Amelie F. Constant, Steffen Otterbach, „Work hours constraints: Impacts and policy implications“, *IZA policy paper*, No. 35, 2011, Bonn, p. 2.

<sup>1691</sup> John Atkinson, „Manpower strategies for flexible organisations“, *Personnel Management*, 1984, pp. 28–31.

<sup>1692</sup> Guy Standing, *The precariat. The new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London, 2011, p. 116.

<sup>1693</sup> *Ibid.*

и професионалних обавеза.<sup>1694</sup> Мера у којој послодавци или радници имају дискрецију или контролу над бројем и распоредом радних сати назива се флексибилност вођена послодавцем односно флексибилност вођена радником.<sup>1695</sup>

### 3.4.2. Дефинисање повремениг рада

Пре него што је *Eurofound* у свом извештају начинио класификацију нових форми рада, и међу њих сврстао и повремени рад, Резолуција из 1993. о међународној класификацији статуса у запошљавању понудила је дефиницију радника који раде повремено, стављајући, у духу садржине и циља Резолуције, фокус на њихово разликовање од запослених лица у стандардном радном односу. Такође, повремени рад је још тада био сматран прекарним,<sup>1696</sup> с обзиром на то да му је недостајао континуитет као изгледни елемент сигурности запослења.<sup>1697</sup> Наиме, према Резолуцији радници на несигурним пословима могу бити радници чији уговор о раду доводи до класификације запосленог као припадника група „повремених радника“, „радника који раде кратак временски период - краткотрајно“ или „сезонских радника“ или радницима чији ће уговор о раду омогућити предузећу или лицу које запошљава да раскине уговор у кратком року и/или по својој вољи, при чему ће посебне околности бити одређене националним законодавством и обичајима. Повремени радници су тако радници који имају уговор о раду за који се не очекује да ће трајати дуже од *кратког периода*, чије трајање се одређује различито према одредбама политике сваке земље. Ови радници се могу класификовати и као „запослени“ или „радници за сопствени рачун“ према специфичним карактеристикама уговора који су закључили.

Поменута Резолуција Међународне конференције статистичара рада упућује на разлику између радника који раде у радном односу који траје кратко и радника који раде повремено. Наиме, први јесу радници који имају уговоре о раду за које се очекује да ће трајати дуже од периода који се користи за дефинисање рада „повремених радника“, али краће од оног који је својствен стандардном радном односу.<sup>1698</sup> Нешто другачији концепт, међутим, понудила је Међународна конференција статистичара рада која описује повремениг радника као радника који ради повремено и с прекидима. Ови радници су запослени на одређени број сати, дана или недеља и

<sup>1694</sup> Alex Wood, „Powerful times: Flexible discipline and schedule gifts at work“, *Work, Employment & Society*, Vol. 32, No. 6/2018, p. 1067.

<sup>1695</sup> Michelle O’Sullivan, „Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019, pp. 5-6.

<sup>1696</sup> Andrea Broughton, Martha Green, Catherine Rickard *et al.*, „Precarious Employment In Europe: Patterns, Trends And Policy Strategies“, *Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy*, European Parliament, Brussels, 2016, p. 109.

<sup>1697</sup> Несигурност у погледу запошљавања настаје услед губитка посла или страха лица да ће изгубити посао, када недостају алтернативне могућности запошљавања на тржишту рада и када радници имају смањене могућности да стекну и одрже одређене вештине потребне да би били конкурентни на тржишту рада. Други аспекти несигурности запошљавања су или одреднице или последице ових основних облика неизвесности, укључујући несигурност прихода, несигурност у виду (не)безбедности рада и несигурност у погледу представљања радника, односно одсуство колективног гласа. Arne L. Kalleberg, „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition“, *American Sociological Review*, Vol. 74, No. 1/2009, p. 2.

<sup>1698</sup> Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), члан 14, d), e), f).

обично немају право на исте услове рада као други радници који раде дуже, посебно када је реч о одсуству услед болести или одморима. *Eurofound* је са друге стране дефинисао повремену рад као врсту рада где запослење није стабилно и континуирано, већ послодавац који није обавезан да редовно обезбеђује посао раднику има могућност да га позове на рад када за тим има потребе.<sup>1699</sup>

Главни фокус дефиниције дате у оквиру Резолуције је на ограниченом трајању радног аранжмана, „за који се не очекује да ће трајати дуже од кратког периода“, што се оправдано може сагледати као извор нестабилности у погледу извесности трајања запослења али иматеријалне сигурности која се обезбеђује кроз стабилност запослења као и изостанак заштите гарантоване прописима о раду. Ову особину „искључења“ повремених радника и Међународна организација рада истиче као аспект „прекидности рада“ и односи се на неодређено кратко трајање запослености повремених радника. Кратко трајање радног ангажмана, главни критеријум који користи Резолуција, је препознатљива карактеристика повремених рада у многим земљама која се користи како би се дефинисала ова врста рада. Ово посебно вреди приликом дефинисања два главна модалитета повремених рада - рад по основу уговора са нултим радним временом и рад на захтев / рад по позиву, где стране могу имати дуготрајне радне аранжмане који, међутим, обухватају неодређену количину посла који ће бити обављен а што би требало да буде прецизирано касније кроз интеракцију између страна било формално или фактички, једностраним одређивањем од стране послодавца. Овако олако схваћено дистрибуирање радних обавеза и обима посла може, додатно, довести до нестабилности запослења и несигурности прихода код радника који су већ у вулнерабилној позицији самим тим што су ангажовани за повремене послове.<sup>1700</sup>

### 3.4.3. Врсте повремених рада

Повремени рад, као нова форма рада присутан је у модалитетима који нису у идентичним облицима испољени у земљама широм света. Наиме, иако је реч о форми рада која се одликује карактеристикама које подразумевају, на првом месту, неутврђено радно време, „стање приправности“, несигурну зараду, краткотрајан рад са прекидима, неизвесност у погледу времена када ће запослени бити позван на рад, тешко је направити *numerus clausus* листу врста повремених рада. *Eurofound* је направио разлику између рада по позиву и рада са нултим радним временом који не морају нужно бити подврста повремених рада. Међународна организација рада, са друге стране, повремени рад сврстава у категорију привременог рада заједно са радним односом на одређено време и сезонским радом.<sup>1701</sup> Са друге стране у многим националним решењима рад по позиву и /или рад са нултим радним временом уређени су као модалитет рада са непуним радним временом са којим се прави паралела. Такође, могућа су и решења у којима се рад са нултим радним временом и рад по позиву самостално уређују, што је често у државама англосаксонског правног система без директних упута да је реч о модалитету повремених рада као кровног термина

<sup>1699</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 46.

<sup>1700</sup> Valerio De Stefano, „Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization of the European Workforce – and What to Do About It“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 3/2016, pp. 421- 441.

<sup>1701</sup> Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Overview, *op. cit.*, p. 2.



који их обухвата.<sup>1702</sup> Такође, у литератури се помиње и рад са прекидима који је ретко присутан у националним законодавствима али је интерпретиран као повременни рад по својој правној природи. С обзиром на то да запослени по основу уговора о раду са прекидима може радити и у оквиру рада по позиву или рада са нултим радним временом, то га не треба издвајати као посебну врсту. На страницама које следе, подела је направљена између рада по позиву и рада са нултим радним временом, с тим што линија разликовања међу појмовима повременог рада, рада по позиву и рада са нултим радним временом није јасно повучена на недвојбен начин.

#### 3.4.3.1. Рад са нултим радним временом (*zero hours work*)

Рад са нултим радним временом, као назив, може деловати на први поглед врло збуњујуће јер се коси са устаљеним асоцијацима на појам „рад“ међу којима се присуство радног времена убраја као примарно. Наведено вреди јер сваки рад који се обавља подразумева одређено време које је утрошено како би се одређени рад обавио. У том смислу, Адамс (Adams) и Прасл (Prasl) исправно указују да не постоји модалитет рада без радног времена, те је важно рад са нултим радним временом посматрати, заправо, као широк спектар уговорних аранжмана, усредсређених на одсуство гарантованих радних сати за радника и у контексту несталних или повремених радних аранжмана чија је примарна одлика одсуство континуираног рада за другог.<sup>1703</sup> Иако је рад са нултим радним временом посматран у оквиру нових форми рада, дакле, као релативно нов феномен, његови одрази се могу се наћи још 1970-их година у Великој Британији која се сматра колевком ове форме рада, док се слични функционално еквивалентни модели краткорочног запошљавања могу пронаћи и у ранијем периоду.<sup>1704</sup>

##### 3.4.3.1.1. Дефинисање рада са нултим радним временом

Рад са нултим радним временом, у најширем смислу, може се разумети као рад у којем је једно лице - радник на располагању за рад другом лицу – послодавцу, по основу уговора, који може али не мора, у зависности од решења које је усвојено у националном законодавству, бити и уговор о раду, у којем није одређено радно време у којем би лице требало да буде на располагању послодавцу, односно послодавац није у обавези да лицу обезбеди посао. Овако посматрано рад са нултим радним временом представља готово крајњи облик флексибилизације радног времена, као института радног права јер се странама уговорницама омогућава да без гарантованог броја сати ипак правно уреде однос, који по својој правној природи одговара радном односу. Иако је борба за скраћивање радног времена присутна вековима уназад, рад без радног времена може се посматрати као својеврсни проблем на супротној страни, то јест као потпуно одсуство гаранције

---

<sup>1702</sup> Eurofound, *Casual work: Characteristics and implications*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p. 7.

<sup>1703</sup> Abi Adams, Jeremias Prassl, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, Conditions of Work and Employment Series No. 101, International Labour Organization, Geneva, 2018, p. 1.

<sup>1704</sup> *Ibid.*, p. 1.; *Zero-hours contracts: myth and reality*, Chartered Institute of Personnel and Development, London, 2013, p. 6.

радног времена. Наиме, заштита радника од предугог радног времена, које се кроз историју посматрало као експлоатација од стране послодаваца, била је једнако циљ радника, кроз активност синдиката и креатора политика. Трајање радног времена, се тако, смањивало током XX и XXI века у развијеним земљама, а норме којима се гарантује заштита права на ограничено радно време постале су део система радних односа у националним законодавствима. Иако је радно време у трајању од стандардних осам сати рада дневно и даље најзаступљеније у земљама широм света, све је већа разноликост образаца радног времена који су се појавили као резултат одмицања од праксе рада по основу уговора о раду на неодређено време са пуним радним временом.<sup>1705</sup> Овакав развој догађаја проналази свој простор са преласком са законом и колективним уговорима предвиђених система радног времена на оне које све више диктирају послодавци, што се неретко перципира као ново и карактеристично обележје флексибилних облика рада. Управо рад са нултим радним временом може бити виђен као једно од оруђа послодаваца да наметну услове рада у погледу радног времена по својим интенцијама, стварајући један нови али несигуран облик повремениг рада.

Са друге стране, према теорији, али, превасходно, према законодавству усвојеном активностима Европске уније, радници са нултим радним временом заштићени су у оној мери у којој се та заштита пружа радницима који раде краткотрајно - односно повремено, али, пре свега, имајући у виду статус који завређују према одредбама националног законодавства. Повремени рад, као шири појам чији је рад са нултим радним временом посебан облик, како га је представио *Eurofound*, у својој класификацији нових форми рада,<sup>1706</sup> подразумева да је лице само у одређеним унапред непредвиђеним временским интервалима позвано на рад од стране послодавца, при чему, када је реч о уговорима са нултим радним временом радно време није ни на који начин јасно прецизирано. Дикин (Deakin) и Морис (Moris) сугеришу слично, да рад са нултим радним временом обухвата све случајеве „у којима послодавац недвосмислено одбија да се унапред обавезе да стави на располагање било који обим посла запосленом“.<sup>1707</sup> Слично сматрају и Фридланд (Freedland) и Контурис (Kountouris), дефинишући рад са нултим радним временом као „модалитет рада у којем је радник у личном радном односу са субјектом који запошљава [...] али не постоје фиксни нити загарантовани број радних за које ће радник да прими накнаду“.<sup>1708</sup> На таквом темељу организације рада, не изненађује да се радници са нултим радним временом посматрају као посебно осетљива категорија, која је услед несигурности прихода неретко ослобођена плаћања пореза по основу рада, као и категорија радника којима се оправдано омогућавају олакшице у погледу уплате доприноса за обавезно социјално осигурање.<sup>1709</sup> Наведено вреди на темељу чињенице да је карактеристика уговора са нултим радним временом неодређен број радних сати, односно одсуство обавезе на страни послодавца да обезбеди минималан број радних сати, чиме се заправо онемогућава дуготрајно и континуирано трајање

---

<sup>1705</sup> Michelle O'Sullivan, „Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries: A Comparative Review“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019, pp. 159-160.

<sup>1706</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 46.

<sup>1707</sup> Seamon Deakin, Gillian Morris, *Labour Law* 6th edn., Hart Publishing, Oxford, 2012, p. 167.

<sup>1708</sup> Mark R. Freedland, Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford Academic online edition, Oxford, 2011, pp. 318-319.

<sup>1709</sup> Вид. детаљно: Juan J. Dolado, Etienne Lalé, Hélène Turon, „Zero-hours Contracts in a Frictional Labor Market“, IZA - Institute of Labor Economics, No. 14979, Discussion Paper Series, 2021, pp. 18-20 и даље.

радног односа. Ово јер послодавац, по дефиницији, може позвати радника када има потребу за његовим радом. Због тога се сматра да је рад по основу уговора са нултим радним временом најнесигурнији облик рада у смислу накнаде за рад. Ова особина представља изазов за радно право, јер је „обавеза послодавца да обезбеди рад запосленом, у принципу, у сржи уговора о раду“.<sup>1710</sup> Даље, у погледу елемената рада са нултим радним временом, разликују се мишљења шта би требало сматрати битним елементима овог рада. Као један од елемената који се неизоставно везује за класификацију рада по основу уговора са нултим радним временом јесте могућност радника да одбије позив послодавца. Међутим, у овом погледу има опречних схватања у теорији. Мечелик (Mechelyck) је става да могућност радника да одбије позиве свог послодавца није одлучујућа карактеристика концепта уговора са нултим радним временом. Овај елемент се понекад узима у обзир како би се уговор окарактерисао као уговор на нулти број часова. На пример, у Холандији се уговори на нултим радним временом разликују од прелиминарних уговора по томе што у првом случају не постоји могућност за радника, да одлучи да ли жели да ради када буде позван.<sup>1711</sup> Са друге стране, Аткинсон (Atkinson) наводи као кључни елемент рада са нултим радним временом потпуни недостатак било какве обавезе послодавца да обезбеди рад у будућности, без обзира на то да ли је посао доступан.<sup>1712</sup> Међутим, како је ова карактеристика неспојива са захтевом „узајамности обавеза“ (што значи да раднику и послодавцу недостају константна међусобна обећања да ће послодавац обезбедити рад а радник га обављати) како би се утврдило постојање радног односа, то значи да је врло извесно да се овај рад неће класификовати као радни однос у Уједињеном Краљевству. Овај закључак се додатно појачава када постоји могућност да радник одбије захтев послодавца за рад. Међутим, иако право да се одбије рад није нужно неспојиво са радним односом, како наводи Аткинсон (Atkinson) „мора постојати бар нека обавеза радника да ради“.<sup>1713</sup>

Важно је напоменути да се рад по основу уговора са нултим радним временом не може сматрати свеобухватном категоријом или организацијским принципом несигурног рада, нити као форма рада која се једноставно може пресликати на уобичајена поимања атипичног рада. Ово јер постоји извесан ступањ „хетерогености повременог рада“, што се одражава у разноликој и све обимнијој терминологији атипичног рада. У том смислу, често се термини „дежурни радници“, „радници по позиву“, „радници на захтев послодавца“, „редовни повремени радници“, „радници са нултим радним временом“, сматрају синонима, иако се њихов положај значајно може разликовати у зависности од развијене праксе и решења националних законодавстава. Додатно, различите категорије атипичног рада често се могу преклапати, што лако може бити случај када радник посредством агенције за привремено запошљавање бива ангажован по основу уговора са нултим радним временом,<sup>1714</sup> или када се рад са нултим бројем радних сати, у једном смислу, посматра

<sup>1710</sup> Elise Dermine, Amaury Mechelynck, „Zero-hour contracts and labour law: An antithetical association?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022, p. 342.

<sup>1711</sup> *Ibid.*

<sup>1712</sup> Joe Atkinson, „Zero-Hours Contracts And English Employment Law: Developments And Possibilities“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022, p. 355.

<sup>1713</sup> *Ibid.*, p. 356.

<sup>1714</sup> Недуго након усвајања Директиве о раду агенција за привремено запошљавање 2011. године, у Уједињеном Краљевству, која се често описује као колевка рада са нултим радним временом, сматрало се да је овај документ Европске уније успелиши ширење рада са нултим радним временом. Ово стога што је радницима запосленим посредством агенције омогућена заштита која им је раније недостајала те је накнадно довело до тога да су неки послодавци како би избегли обавезе преузете одредбама Директиве радије оптира за закључивање уговора са нултим

као повремени рад а у другом као рад са непуним радним временом. Рад са нултим радним временом, стога, може у себи садржати различите ступњеве фрагментације рада као и елементе других облика атипичног запошљавања те не чини јединствену или једнодимензионалну категорију, већ представља неке од многих могућих варијација запошљавања.<sup>1715</sup>

#### 3.4.3.1.2. Правни положај радника ангажованих на основу уговора са нултим радним временом

Правни положај лица која раде по основу уговора о раду са нултим радним временом уређено је националним законодавствима – било *explicite* уређивањем ове форме рада законским одредбама, било начелима развијеним у судској пракси, било посредном применом одредаба које се односе на запослене или утврђивањем минимума права која ова категорија радника остварује. Како рад са нултим радним временом своје корене има у англосаксонском правном систему, то вреди сагледати решења која су усвојена у законодавствима која му припадају.

У Ирској постоје три врсте уговора о повременом раду који не одређују радне сате - уговори о нултом радном времену, уговори "ако и када" и хибридни уговори. У погледу уговора о нултом радном времену, треба истаћи да се њима не гарантује број радних сати, али радници морају бити доступни послодавцу.<sup>1716</sup> На раднике који имају закључен уговор о раду са нултим радним временом примењује се Закон о организацији радног времена из 1997. године, те се овим лицима гарантују радна права у складу са њим, укључујући и минималну зараду у времену када запослени не ради. Знатно више, у Ирској се користе уговори о повременом раду "ако и када" (енг. *if and when*), који такође немају гарантоване радне сате, али радници, за разлику од уговора о раду са нулти радним временом нису обавезни да буду доступни. Послодавац може понудити посао по потреби, а радник може да га прихвати или да одбије. Ови уговори нису покривени законским текстом те у складу са тиме запослени не остварују накнаду уколико не раде.<sup>1717</sup> Трећа врста уговора су хибридни уговори који нуде гарантовани број радних сати, уз могућност рада за време додатних сати у складу са принципом "ако и када". Радници који закључе ову врсту уговора морају бити доступни за време одређеног броја сати, али не и за време додатних радних сати -

---

радним временом. Међутим у литератури је овакво мишљење оповргнуто на првом месту имајући у виду да је рад по уговору са нултим радним временом, иако повремен, заправо трајан уговор, у смислу да лице у таквом аранжману „ради“ дужи временски период, али без утврђеног броја радних сати на недељном или месечном нивоу, што није случај када је у питању привремени рад посредством агенције. Ian Brinkley, „Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts“, *The Work Foundation*, Lancaster University, Lancaster, 2013, p. 24.

<sup>1715</sup> Abi Adams, Mark Freedland, Jeremias Prassl, „The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, Or Legitimizing Precarity?“, *Legal Research Paper Series Paper*, No 11/2015, February 2015, University of Oxford, p. 5.

<sup>1716</sup> У домаћој литератури се поставило питање да ли би радник који ради по основу уговора са нултим радним временом могао да буде ангажован од стране више послодаваца, с обзиром на то да се овим уговором не заснива радни однос. Потврдан одговор је оправдан тиме да се лице које ради по основу уговора са нултим радним временом лако може наћи у ситуацији да нема посао и тиме не остварује приходе, за шта се шансе умањују уколико постоји могућност рада код више послодаваца. О овоме вид.: Данило Рончевић, Александар Антић, „Уговор без одређеног радног времена (*Zero Hour Contract*)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016, стр. 232 и даље.

<sup>1717</sup> Michelle O'Sullivan *et al.*, „The role of the state in shaping zero hours work in an atypical liberal market economy“, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, No. 2/2017, pp. 7-8; Michelle O'Sullivan *et al.*, *A study on the prevalence of zero hour contracts among irish employers and the impact on employees*, Department of Jobs, Enterprise and Innovation, University of Limerick, Dublin, 2015, p. 2-5.

када могу, али не морају одговорити на позив послодавца. Иако постоје разлике између правног положаја радника у зависности од врсте уговора, практичне разлике у погледу сигурности запослења и предвидљивости услова рада за раднике су минималне, јер сви доводе до независних услова рада, укључујући ниску зараду, несигурност посла и ограничену заштиту права.<sup>1718</sup>

Утврђивање правног положаја лица која раде по основу уговора са нултим радним временом у Уједињеном Краљевству је сложено услед тога што законодавни оквир, а превасходно судска пракса, дозвољавају да се у сваком конкретном случају утврди да ли постоји радни однос, те да ли лице ужива радноправну заштиту као запослени. У том смислу, суд неће *prima facie* приликом утврђивања статуса лица које ради по основу уговора о раду са нултим радним временом онемогућити да оствари одређена права која се примењују на запослене, попут оних о радном времену и минималној заради. Утврђивање статуса запослења укључује разматрање различитих фактора на основу теста које је развила судска пракса а који подразумева постојање захтева за личним извршењем радне обавезе, степен контроле послодавца и интеграцију лица у пословање послодавца.<sup>1719</sup> Међусобне обавезе послодавца и запосленог, где послодавац има обавезу да запосленом понуди посао, а запослени да прихвати често се сматрају кључним критеријумом за утврђивање статуса запосленог.<sup>1720</sup> Наведено би требало посматрати у смислу постојања субординираног односа, као једног од кључних елемената радноправног односа. Међутим, у случају када оваква обавеза не постоји, онда најчешће не постоји ни уговор о раду, иако наведено не важи као правило. Да би се забуна спречила, послодавци укључују експлицитне клаузуле у уговоре о раду са нултим радним временом, које садрже израз „без међусобних обавеза“ управо у циљу избегавања обавеза које статус запосленог носи са собом за послодавца.<sup>1721</sup> Судови могу гледати даље од уговорних услова како би оценили праву природу уговора између страна, узимајући у обзир критеријуме попут преговарачке моћи и стварног изгледа односа и природе обављања посла.<sup>1722</sup> У појединим случајевима догађа се да чак и ако уговори експлицитно наводе

---

<sup>1718</sup> Caroline Murphy, Jonathan Lavelle, Thomas Turner *et al.*, „Zero Hours Work in Ireland“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019, pp. 23-25.

<sup>1719</sup> Суд је у предмету *Nethermere (St Neots) Ltd versus Gardiner* [1984] ICR 612 (CA) 632F–G навео да када би постојао један *conditio sine qua non* који се може чврсто идентификовати као суштина постојања уговора о делу, то би било постојање међусобне обавезе послодавца да обезбеди рад за посленика, односно његове обавезе да обавља послова за послодавца. Ако таква узајамност не постоји, онда или уопште нема уговора а ако га има то не може бити уговор о делу већ пре уговор о пружању услуга. Текст пресуде доступан је на: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7110>, 11.4.2024.

Наведено је важно посматрати имајући у виду да Закон о правима из радног односа (Employment Rights Act) садржи одредбу према којој се на уговор о делу (*contract of service* енг.) такође примењују одредбе које се односе и на уговор о раду.

<sup>1720</sup> Док је у неким случајевима одсуство узајамне обавезе довољно да негира постојање уговора о раду чак и током периода рада, у другима, узајамна обавеза је била релевантна само за питање континуитета трајања запослености. Simon Deakin, Gillian Morris, *Labour law, op. cit.*, p. 165.

<sup>1721</sup> Врховни суд је нагласио важност узимања у обзир чињеница које можда и нису у складу са изричитим условима уговора како би се проценила реална слика споразума између страна, имајући у виду неједнакост преговарачке моћи између њих. У том смислу у предмету *Autoclenz Ltd versus Belcher* [2011] UKSC 41 Врховни суд је заузео став да у случају било ког одступања у пракси од клаузуле „без међусобних обавеза“, предност би требало дати „стварним законским обавезама“ уговорних страна. Текст пресуде доступан на: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/41.html>, 14.4.2024.

<sup>1722</sup> Суд је у предмету *Airfix Footwear Ltd. versus Cope* [1978] ICR 1210 сматрао да у оним ситуацијама када се рад обавља доследно током значајног периода – иако није експлицитно одређен, има места закључку да је реч о постојању

да нема обавеза, ако постоји образац међусобних обавеза приликом обављања рада, суд може утврдити да лице има статус запосленог.<sup>1723</sup> Утврђивање статуса запосленог само је први корак у приступању радним правима за која је неопходно да постоји континуитет у раду једног лица за друго, а што може бити посебно изазовно за утврђивање када је реч о лицима која раде по основу уговора о раду са нултим радним временом. Ово стога што, иако постоје законски изузеци, доказивање привременог престанка рада може бити тешко, посебно ако су раздобља дуготрајна или су резултат одлука послодавца. Дакле статус радника са нултим радним временом може се разликовати као и одредбе уговора које ово лице закључује јер не постоје законска ограничења за њихову употребу, било у погледу разлога за њихово закључивање или времена њиховог трајања јер не постоји законска обавеза да се раднику гарантује минимални број сати током године. Овај недостатак регулаторних оквира значи да, уколико одлуче, послодавци имају слободу да ангажују солидан број радника на основу уговора са нултим радним временом.<sup>1724</sup>

С обзиром на то да је уговор о раду са нултим радним временом тековина англосаксонског права то је значајно истаћи и решења која су Нови Зеланд и Аустралија понудили у погледу уређивања правног положаја ове категорије раднике. Наиме, судска пракса Новог Зеланда значајно се ослања на доктрину „узајамне обавезе“ коју су поставили судови Уједињеног Краљевства, приликом утврђивања положаја лица која раде по основу уговора са нултим радним временом. У том смислу судска пракса је поменути доктрину користила приликом дефинисања повремених рада као „неограничени низ ангажовања на одређено време, у којем је радник ангажован на кратко време за одређену сврху, али у којем не постоји ни обавеза послодавца ни обавеза запосленог за период између ангажовања“. У кључној пресуди *Jinkinson v Oceana Gold (New Zealand) Ltd.* из 2009. године наведено је да разлика између повремених и сталних запослења лежи у обиму у којем стране имају међусобне обавезе везане за запошљавање између периода рада. Ако те обавезе постоје само током периода рада, радни однос ће се сматрати повременим, у супротном ако постоје међусобне обавезе које се настављају између периода рада, постоји стални радни однос.<sup>1725</sup> Наведено вреди у недостатку изричитог уређивања рада по основу уговора о раду са нултим радним временом, јер ће радници уживати онај правни статус у зависности од тога како се правни однос успостављен са послодавцем класификује уколико су се стране обратиле суду за утврђивање статуса радника. Повремени рад је главни облик флексибилног аранжмана привременог рада на Новом Зеланду, који иако има дугу историју, која сеже до XIX века, и даље нема јасно утврђену дефиницију, већ се на раднике примењују права у складу са одредбама које се примењују на институт привременог рада уз уважавање чињенице да је реч о посебном аранжману у погледу радног времена и трајања рада. Са друге стране важна одлика уређивања рада са нултим радним временом јесте класификација која постоји на Новом Зеланду, а која

---

уговора о раду, те стога лице које га закључи ужива статус запосленог. Текст пресуде доступан на: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7060> 12.4.2024.

<sup>1723</sup> У предмету *Pulse Healthcare Ltd v. Carewatch Care Services Ltd* [2012] UKEAT 0123/12/BA, Суд је утврдио да закључивање уговора о раду са нултим радним временом не осликава право стање ствари јер је лице у значајном континуитету радило за послодавца. Иако је реч о запосленом у сектору здравствене заштите, у здравственој установи, суд је утврдио да лице ужива статус запосленог узимајући, као релевантан, на првом месту критеријум континуираног рада. Текст пресуде доступан на: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/pulse-healthcare-ltd-v-carewatch-care-services-ltd-6-others-ukeat-0123-12-ba.bf150c440575495dab13ab58d16b506c.htm>, 12.4.2024.

<sup>1724</sup> Joe Atkinson, „Zero-Hours Contracts And English Employment Law: Developments And Possibilities“, *op. cit.*, p. 351.

<sup>1725</sup> Текст пресуде *Jinkinson v Oceana Gold (New Zealand) Ltd.* [2010] NZEMPC 102 CRC 4/08 доступна је на: <https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/2010-NZEmpC-102-Jinkinson-v-Oceana-Gold-NZ-Ltd.pdf>, 19.8.2023.

подразумева следеће - запослени на неодређено време је запослени коме је загарантован наставак рада, односно реч је о запосленима који раде док не одлуче да иницирају престанак радног односа или их послодавац не учини технолошким вишком. Привремено запослени је, с друге стране, „запослени чији посао траје само ограничено време или до завршетка пројекта“. Ова категорија запослених се даље у свом правном положају разликује, јер се привремено запослени деле у пет подкатегија: повремени радници; радници који раде посредством агенције на одређено време; радници на одређено време; сезонски радници и други радници који раде привремено.<sup>1726</sup> У овом оквиру, повремени радник је дефинисан као привремени радник, који ради само када то затражи послодавац, по потреби, у кратким временским интервалима. Повремени радник може радити у смени, неколико дана или, ређе, неколико недеља у исто време али без гаранције када ће се тај рад наставити.<sup>1727</sup>

И у Аустралији се разликују, унутар групе запослених, „стални“ и „привремено“ запослени. Разлика није дефинисана у смислу специфичног начина рада, већ је уместо тога, ослањајући се на важне аспекте праксе привременог запошљавања, уоквирена, у смислу приступа праву на плаћено одсуство, те се разликују запослени са правом на плаћено одсуство и запослени без права на плаћено одсуство. У овом бипартитном оквиру, повремено запослени схваћени су као запослени са уговором о раду који престаје на одређени датум или по завршетку постављеног задатка. Посебно вреди нагласити да и на Новом Зеланду и у Аустралији, повремени рад и рад по позиву се сматрају одвојеним, иако преклапајућим формама рада. Радници по позиву често су повремени запослени, у смислу националног законодавства. Међутим, суштина положаја радника који раде са нултим радним временом јесте да се они сматрају подкатегијом радника по позиву - било да раде по основу уговора са нултим радним временом или нешто повољнијој опцији – по основу уговору о раду са минималним бројем радних сати. Упитно може бити када је рад по позиву организован кроз агенцијско запошљавање, јер тада се може лако догодити да се статус радника по позиву доведе у питање, па чак и до класификације као samozапосленог лица.<sup>1728</sup> То, даље, указује на магловито подручје прикривеног запошљавања и уговора о раду, што је дошло у средиште пажње с развојем “тиг економије”, а која обухвата и рад радника који раде по позиву односно који раде по уговору са нултим радним временом, јер велики броја радника који раде посредством апликација подсећа на рад у оквиру повременог запошљавања и може бити погрешно перципиран као samozапосљавање. Изузетно је важно напоменути да рад са нултим радним временом, на велико изненађење може бити организован и по основу уговора о раду. Чињеница да је радни статус компатибилан са варијабилним и непредвидљивим распоредима у складу с пословним потребама може деловати збуњујуће, али се исто тако може сматрати одразом карактеристика регулације радног времена у Аустралији и Новом Зеланду, а посебно у вези са модалитетом рада запослених са непуним радним временом. На Новом Зеланду, пре него што је 2016. године укинута могућност рада са нултим радним временом било могуће да и радници с нултим сатима као и радници са минималним бројем радних сати буду запослени по основу уговора о раду са пуним радним временом, док у Аустралији, услед посебних одредби којима се регулише радно време, радници са нултим радним временом су искључени из примене заштитних

<sup>1726</sup> Iain Campbell, *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, International Labour Organization, Geneva, 2018, p. 2.

<sup>1727</sup> *Ibid.*, pp. 2-3.

<sup>1728</sup> Valerio De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, INWORK, Conditions of Work and Employment Series no. 71, Geneva, ILO.

одредби које се примењују на раднике са непуним радним временом, односно са уговором о раду са пуним радним временом, али је таква могућност остављена радницима који раде на основу уговора којима се предвиђа минимални број радних сати.<sup>1729</sup>

И Канада, као пример земље која припада англосаксонском правном систему, познаје рад по основу уговора о раду са нултим радним временом као екстреман облик рада по позиву, који нема унапред утврђен број радних сати на недељном нивоу. У пракси, овај радник има статус повремениог запосленог, јер послодавац није обавезан да омогући рад запосленом већ се рад организује у складу са потребама послодавца. Иако има статус запосленог, положај радника се разликује од запослених у стандардном радном односу, имајући у виду критеријум рада који се заснива на малом броју радних сати - када се сматра правим радником са нултим радним временом или без радног времена - када се посматра као радник са приближно нултим радним временом, што их ставља у инхерентно несигурну ситуацију у погледу сигурности запослења.<sup>1730</sup> Овоме додатно доприноси и чињеница да врло мали број канадских радника има формални (тј. писмени) уговор са нултим радним временом који их обавезује да буду доступни за све смене које би се могле увести према послодавчевом нахођењу.<sup>1731</sup>

За разлику од земаља англосаксонског правног система, континенталноправни системи се не одликују праксом уређивања уговора о раду са нултим радним временом као посебне форме повремениог рада, већ као модалитета рада по позиву, а који се посматра као повремени рад. Још 2015. године у својој систематизацији нових форми рада *Eurofound* је указивао на законодавства у којима постоје уговори о раду по позиву и уговори о раду са нултим радним временом – као паралелне или као преклапајуће категорије.<sup>1732</sup> У Холандији, пажња законодавца ка уређивању рада са нултим радним временом усмерена је посебно након реформи 2020. године и усвајања Закона о балансираном тржишту рада, који је, између осталог, за циљ имао да се нестабилне форме рада подведу у одређеној мери под окриље заштитних норми радног права. Пре 2020. године, запослени у „повременим радним односима“, у које се убрајају радници по уговору са нултим радним временом нису били субјекти права гарантованих Законом о раду, јер је радник обављао посао само по потреби и често је имао прилику да одбије позив послодавца, а посебно је дискусији било склоно питање накнаде коју ову радници остварују, имајући у виду време када радник не ради за послодавца. У холандској теорији, пракси и, касније легислативи, искристалисале су се две врсте уговора о раду са нултим радним временом - предуговор и уговор о раду са одложеном обавезом.<sup>1733</sup> Иако се од 1999. године када се отпочело са реформама у циљу флексибилизације тржишта рада предуговор готово и не доводи више у везу са радом са нултим радним временом, значајно је истаћи карактеристику овог уговора јер су критеријуми који су се искристалисали у теорији за одређивање статуса радника са нултим радним временом делимично потекли од оних који су настали имајући у виду рад по основу предуговора. Прелиминарни уговор

---

<sup>1729</sup> Iain Campbell, *On-call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia*, op. cit., p. 20.

<sup>1730</sup> Virginia Mantouvalou, „Welfare-to-work, Zero-Hours Contracts and Human Rights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022, p. 432.

<sup>1731</sup> Gordon B. Cooke et al., „Zero Hours and Near Zero Hours Work in Canada“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019, p. 140.

<sup>1732</sup> Eurofond, *New forms of employment*, op. cit., p. 46.

<sup>1733</sup> Anja Eleveld, „Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands“, *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13, No.3/2022, pp. 378-379.



је уговорни аранжман у којем стране договарају да послодавац може позвати радника да ради, а радник може одбити да се одазове позиву, што указује на одсуство субординације у правном односу, те се однос по основу предуговора сматра правним односом који је регулисан општим начелима уговорног права. То имплицира да начела правичности и разумности играју улогу у тумачењу уговора и да, на пример, под одређеним условима радник може имати разумна очекивања да ће бити позван на рад. Радни однос постоји само када радник који је закључио прелиминарни уговор прихвати позив на рад, за време трајања рада, чак и ако је позван да ради врло кратко (нпр. сат времена). Друга врста уговора са нултим радним временом, која је након реформи 2020. године, предмет посредне регулативе јесте уговор о раду са одложеном обавезом рада. За разлику од предуговора, ова врста уговора обавезује радника да прихвати позив на рад а послодавац је у обавези да запосленом исплати зараду само за сате када је запослени радио. Иако није *explicite* предвиђено, на уговоре о раду са нултим радним временом у модалитету рада по уговору са одложеном обавезом извршења, примењују се одредбе Закона о балансираном тржишту рада, и посредно, одредбе Грађанског законика које омогућавају изузетке од примене одредаба које се примењују на радни однос – попут могућности да запослени буде плаћен само уколико је радио, ослобођења обавезе послодавца да запосленом обезбеди посао, одредбе које се односе на радно време. Да би обезбедио већу сигурност раднику на захтев, реформама су уведене две одредбе које штите запосленог у случају отказа позива за рад од стране послодавца. У случају да послодавац откаже (прихваћени) позив у року краћем од четири дана дужан је да запосленом исплати договорену зараду. Послодавац није у обавези да исплати зараду за отказане позиве за рад када је он отказан у временском периоду дужем од четири дана пре времена почетка рада, или ван краћег отказног рока, ако је он регулисан колективним уговором.<sup>1734</sup>

За разлику од Холандије, о правном статусу радника по уговору са нултим радним временом у Немачкој<sup>1735</sup> нема претерано места дискусији, јер уговори о раду са нултим радним временом, у којима послодавци не пружају никакву гаранцију у погледу броја радних сати, нису допуштени, а у недостатку уговорно одређеног броја радних сати, сматра се да је договорен минималан број гарантованих радних сати. До 2018. године, тај број је износио 10 сати рада недељно а изменама закона он је повећан на 20 сати. Међутим, запослени и послодавац могу се договорити и да је број минималних радних сати мањи од 20, али тај број мора бити утврђен уговором о раду, што значи да су уговори о раду у којима се предвиђају свега сат или два радна сата недељно законити.<sup>1736</sup> Са друге стране, немачко законодавство предвиђа оквирне уговоре о раду са нултим радним временом као неформални облик рада по позиву, којим се само постављају услови (нпр. сатница) за рад обављен „на позив“ послодавца. Међутим, ови уговори нису уговори о раду, сами по себи, нити садрже било какву обавезу за радника да прихвати одређени обим посла. У случају да послодавац има радни задатак, закључује се засебан уговор (или чак само усмени договор), који одређује трајање и распоред обављања конкретног задатка. За ову сврху могу се користити и краткорочни уговори о раду, када се примењује правни оквир за тзв. „краткорочно запошљавање“

<sup>1734</sup> *Ibid.*, pp. 380-381.

<sup>1735</sup> Elise Dermine, Amaury Mechelynck, „Regulating zero-hour contracts in Belgium: From a defensive to a (too?) supportive approach“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022, pp. 400-401.

<sup>1736</sup> Kalina Thorsten, Karen Jaehrling, „‘Grey zones’ within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany“, *Transfer*, Vol. 26, No. 4/2020, p. 450.

који је уређен Законом о социјалном осигурању.<sup>1737</sup> Унутар овог оквира, радници могу радити за послодавца одређени максимални број дана годишње који не мора бити унапред договорен (према важњим одредбама у 2024. години тај број износи 70 дана) без плаћања пореза и доприноса за социјално осигурање.<sup>1738</sup> Оквирни уговори о раду са нултим радним временом пружају послодавцима високу флексибилност, без обавезе да прихвате или упуте понуду раднику за извршење одређеног посла. Увођење такве обавезе се одбија, уз образложење да нема међусобних обавеза између страна, будући да и радници имају право да одбију задатак кад им га послодавац понуди. За разлику од регулисане варијанте рада на позив послодавца, радници по основу оквирних уговора о раду са нултим радним временом немају право на гарантовани минимални број радних сати.<sup>1739</sup> Слично решење је присутно и у Белгији, где је рад са нултим радним временом допуштен само у појединим секторима привреде.<sup>1740</sup>

### 3.4.3.1.3. Значај Директиве о транспарентним и предвидивим условима рада за уређење рада са нултим радним временом рада

Политика Европске уније деценијама уназад ставља акценат на повећање конкурентности и отварање нових радних места, између осталог, повећањем флексибилности тржишта рада. Чак и у периодима слабијег економског просперитета, идеја о промовисању флексибилности у сегменту рада играла је кључну улогу у настојањима да се побољша интензитет запошљавања и тиме обезбеди економски раст држава чланица, пренебрегавајући често негативне последице које могу настати по раднике.<sup>1741</sup> Наведено је имало непосредне последице по запошљавање у облицима нестандартних аранжмана, укључујући уговоре са нула радних сати, уз скромне напоре да се ови облици рада искорене, с обзиром на то да су често перципирани као прекарни видови рада.<sup>1742</sup> Уместо тога, већина докумената о политикама усвојеним на нивоу Европске уније или садржи директне позиве на већу флексибилност и мање регулаторних оптерећења за послодавце или предлаже мере социјалне политике уз резерву да не би требало да ограничавају послодавце нити да ометају развој нових то јесте атипичних, флексибилних, а, у већини случајева, повремених

<sup>1737</sup> Sozialgesetzbuch (SGB IV), Zuletzt geändert durch Art. 32 u. Art. 35 Abs. 10 G v. 27.3.2024 I Nr. 108, члан 8, став 1, тачка 2).

<sup>1738</sup> Овај модалитет рада је у Немачкој познат као „mini job“ и у литератури се често поистивећује са институтом рада по основу уговора са нултим радним временом у Уједињеном Краљевству. Jill Rubery, Damian Grimshaw „Precarious work and the commodification of the employment relationship: the case of zero hours in the UK and mini jobs in Germany“, in: *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten: Festschrift für Gerhard Bosch* (Gerhard Bäcker, Steffan Lehndorff, Claudia Weinkopf eds.) Springer, 2016, pp. 252-253.

<sup>1739</sup> Kalina Thorsten, Karen Jaehrling, „‘Grey zones’ within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany“, *Transfer*, Vol. 26, No. 4/2020, p. 452.

<sup>1740</sup> Virginia Mantouvalou, „Welfare-To-Work, Zero-Hours Contracts And Human Rights“, *op. cit.*, p. 432.

<sup>1741</sup> International Labour Organization, *Decent Working Time - Balancing Workers' Needs with Business Requirements*, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), Geneva, 2007, p. 1.

<sup>1742</sup> Више о прекарном раду као последици дигитализације и дуализације тржишта рада вид.: Thomas Prosser, „Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries“, *Work, Employment and Society*, Vol. 30, No.6/2016, pp. 949–965.

облика рада.<sup>1743</sup> Један од кључних докумената који је ефикасно отворио пут уређивању рада по основу уговора са нултим радним временом у процесу креирања политике Европске уније јесте Европски стуб социјалних права,<sup>1744</sup> у којем је експлицитно указано на висок степен ризика атипичних аранжмана запошљавања, што изискује акцију Европске уније на терену легислаторног оквира.<sup>1745</sup>

Директива 91/533/ЕЕЗ о транспарентним и предвидивим условима рада у светлу наведеног, важан је извор права Европске уније не само за раднике који раде по основу уговора о раду са нултим радним временом, већ и за раднике по позиву као другом модалитету повременог рада, али и за друге форме атипичних облика рада.

Директива 91/533/ЕЕЗ<sup>1746</sup> се односи на све раднике који раде по основу уговора о раду, онако како је дефинисан националним законодавством, али уз услов да су радници у временском периоду од четири недеље, у просеку, радили макар три радна сата недељно, дакле временска одредница се односи како на просек у току рада током радне недеље, тако и на трајање рада у погледу његовог континуитета. У случају да радници не испуњавају наведени критеријум времена, државама је остављена слобода да одлуче да ли ће примењивати правила Директиве 91/533/ЕЕЗ. Наведени изузетак се не примењује у случајевима када уговором није одређен фиксни износ зараде коју ће радник добијати, што значи да се Директива 91/533/ЕЕЗ мора примењивати на све раднике који имају уговоре са нултим радним временом. Послодавац је, према тексту Директиве 91/533/ЕЕЗ обавезан да радника писаним путем обавести о свим релевантним условима рада а који обухватају - радно време, односно распоред радног времена, осим у случајевима када је распоред радног времена „непредвидив“.<sup>1747</sup> Ипак, и тада послодавац има обавезу да обавести радника о гарантованим радним сатима и накнади коју ће примити за минимум рада, о данима и сатима у којима ће се од радника евентуално тражити да се активира и ради, временском периоду у којем је послодавац обавезан да обавести запосленог о потенцијалној активацији и о периоду у којем је запослени дужан да одговори послодавцу да ли ће прихватити понуду да ради.<sup>1748</sup>

Недостатак који се може уочити на страни Директиве 91/533/ЕЕЗ јесте тај да овај извор права не нуди решења, када је реч о минималном броју гарантованих радних сати, као ни минималном

---

<sup>1743</sup> Agnieszka Piasna, „The Space for Regulation Beyond Borders? The Role of the EU in Regulating Zero Hours Work“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019, pp. 183-184.

<sup>1744</sup> Вид. детаљно: The European Pillar of Social Rights in 20 principles, доступно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, 17.4.2024.

<sup>1745</sup> European Commission, *Concluding report. Social summit for fair jobs and growth*, European Commission and Government Offices of Sweden, Gothenburg, 2017.

<sup>1746</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.

<sup>1747</sup> Имајућу у виду организацију рада у оквиру рада по основу уговора са нултим радним временом али и друге облике повременог рада, истицано је да је Директива 91/533/ЕЕЗ „оруђе које ће спречити послодавце да изигравају флексибилност на рачун радника“. European Commission, *Transparent and predictable working conditions in the European union: extracts from the vote, statement by Enrique Calvet Chambon, Rapporteur, and illustrative shots*. Multimedia Centre, 2018, доступно на: [https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote\\_I161743-V\\_v](https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote_I161743-V_v), 27.4.2024.

<sup>1748</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.

периоду у којем послодавац обавештава запосленог о понуђеном послу.<sup>1749</sup> С обзиром на то да су ово питања која би национални законодавац требало да реши, положај радника по основу уговора о раду са нултим радним се може разликовати међу државама чланицама Европске уније, барем када је реч о обиму примене заштите коју Директива 91/533/ЕЕЗ гарантује. Свакако, одредбе Директиве нуде значајан изглед за промптну организацију рада, јер све наведене информације послодавац мора доставити раднику у периоду од првог до седмог календарског дана, рачунајући од дана ступања на рад.<sup>1750</sup>

С обзиром на то да је рад са нултим радним временом институт настао у англосаксонском правном систему, који у складу са правним наслеђем, судској пракси поклања вредност извора права, то је важно нагласити да је Директивом предвиђено да радник може да одбије понуђени посао на уговорима са нултим радним временом (исто вреди и за уговоре по позиву) осим уколико су кумулативно испуњена два услова: ако је предложени рад у оквирима (потенцијалног) радног времена, које је претходно утврђено уговором и уколико је послодавац обавестио радника о радном задатку у разумном периоду унапред.<sup>1751</sup> Потоње је остављено државама чланицама даље на разраду. С обзиром на природу рада са нултим радним временом, наведени услови се не чине довољно „заштитничким“, те има изгледа да ће одбијање посла постати изузетак. Овиме се, нажалост, урушава предност рада са нултим радним временом која првенствено вреди за све оне раднике који или немају потребу за сталним ангажовањем, или га не желе тежећи високом степену флексибилности рада у погледу времена. Са друге стране, олакшавајућа је околност што ће послодавци који откажу радни задатак, непосредно пре његовог извршења бити обавезани да плате одређени износ накнаде раднику који је претходно пристао да изврши тај посао.<sup>1752</sup>

Директивом 91/533/ЕЕЗ је утврђено још једно значајно ограничење за уговоре по позиву, уговоре са нултим радним временом и сличне врсте уговора о радном ангажовању. Наиме, одредба овог члана наводи да, уколико државе препознају овакву врсту уговора, није нужно неопходно да их препознају, нити има места наметању регулација ових уговора у националном радном праву, већ морају да ограниче њихово временско трајање, као и обим употребе ових уговора. Наведено подразумева да ће радници ангажовани по неким од наведених уговора уживати исти правни третман као и запослени када је реч о ограничењима радног времена, као и да ће моћи да буду у овом статусу само на одређено време.<sup>1753</sup> Уколико је неизвесно да ли је неко лице у радном односу на основу закљученог уговора који садржи елементе неизвесности радног ангажовања, сматраће се, под оборивом претпоставком, да је закључило уговор о раду са минималним гарантованим радним сатима, при чему се минимум обрачунава на основу просека радних сати.<sup>1754</sup>

---

<sup>1749</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.

<sup>1750</sup> Марио Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот*, бр. 3/2019, стр. 42-44.

<sup>1751</sup> Вид.: Anja Eleveld, „Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands“, *European Labour Law Journal*, *op. cit.*, pp. 394-396.

<sup>1752</sup> Марио Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *op. cit.*, стр. 42-44.

<sup>1753</sup> Despoina Georgiou, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2/2022, pp. 202-204.

<sup>1754</sup> Марио Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *op. cit.*, стр. 42-44.

Иако је усвојени текст Директиве 91/533/ЕЕЗ понудио изгледну заштиту радницима са нултим радним временом као и онима који раде по позиву, важно је напоменути да првобитни предлог Директиве није био једнако благодан, с обзиром на то да је искључивао раднике у атипичним облицима ангажовања, што је касније надомешћено изbacивањем општег термина радник из Директиве 91/533/ЕЕЗ. Оригинална верзија искључивала је, наиме, раднике по основу уговора са нула сати експлицитно изузимајући из примене лица која раде мање од осам часова недељно, чије време запослености траје мање од месец дана, или је повремене или специфичне природе. Друга тачка новог предлога била је радикалнија и састојала се од увођења минималног обима права, како би се осигурала једнаки, односно фер услови рада за све раднике. Предлог садржине минималних права укључивао је, управо, оно што се данас сматра највећом благодети Директиве 91/533/ЕЕЗ за раднике са атипичним запослењем, а то је предвидивост радних задатака у односу послодавац - радник у погледу међусобних обавеза што је посебно изазовно када је реч о радницима који раде по основу уговора раду са нултим радним временом. Такође, део минимума права јесте и забрана клаузула о ексклузивности, које спречавају раднике да се запосле на другом месту, осим уколико није реч о уговору о раду са пуним радним временом. Штавише, предлог је укључивао дефиницију радника, чиме се би подручје примене било проширено на оне који су искључени због недостатка статуса запосленог, а што, су управо, лица у атипичним облицима ангажовања, попут радника на захтев, радника који раде по основу ваучера или платформских радника. Ово посебно вреди јер је појам „радник” шири од појма „запосленог” и односи се на „физичко лице које на одређено време врши услуге за и под управљачком влашћу другог лица у замену за накнаду”.<sup>1755</sup> Како Георгију (Georgiou) наводи у интерпретацији одредби Директиве 91/533/ЕЕЗ, Европски суд правде се ослања на присуство односа „подређености и надтређености” између субјеката и критеријуме „контроле” и „преузимања пословног ризика”.<sup>1756</sup> Овиме се врло лако многи повремени радници могу искључити из домена радноправне заштите. Наиме, према многим уговорима о повременим раду, радници су позвани да преузму мноштво пословних ризика, што их аутоматски може учинити „самозапосленима”, иако немају могућност да профитирају од своје активности преузимања ризика. Иако је Европски суд правде понекад препознавао суптилније облике односа моћи између послодавца и радника, није јасно како ће одлучивати у случајевима који укључују повремене облике рада. Стога, док ће лажни самозапослени, који су под потпуном контролом свог послодавца и не преузимају никакве пословне ризике, бити (поновно) класификовани као „радници” и биће им пружена заштита према Директиви 91/533/ЕЕЗ, исто не важи нужно за квази-подређене раднике, односно, за раднике који нису под строгим контролом свог надређеног и приморани су да преузму одређени ниво пословних ризика, и који су, последично, изостављени из обухвата националног законодавства које имплементира Директива 91/533/ЕЕЗ.<sup>1757</sup>

---

<sup>1755</sup> European Commission, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*. COM(2017) 797 final, Brussels, 2017.

<sup>1756</sup> Despoina Georgiou, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment”, *European Journal of Industrial Relations*, *op. cit.*, p. 201.

<sup>1757</sup> *Ibid.*, p. 202.

### 3.4.3.2. Рад по позиву (*on – call work*)

#### 3.4.3.2.1. Дефинисање рада по позиву

У настојању да се дефинише рад по позиву, врло је осетљиво претходно питање његовог разликовања од других облика нестандартног запошљавања. Према *Eurofound*-у, рад по позиву један је облик повремениог рада, који подразумева радни однос између послодавца и запосленог, у којем послодавац не обезбеђује постојан рад запосленом. Уместо тога, послодавац има могућност да позове запосленог да ради када је потребно. У оквиру рада по позиву даље, разликују се уговори који предвиђају минимални и максимални број радних сати, као и такозвани рад са нултим радним временом у којем се запосленом не гарантује нити минимални број радних сати, те послодавац није у обавези да икада позове запосленог да ради.<sup>1758</sup> Међутим, како се у литератури али и у законодавствима посебно издваја, рад са нултим временом се перципира и као посебан облик повремениог рада, а не само као модалитет рада по позиву, чему неминовно има места. Такође, рад по позиву требало би разликовати од рада са прекидима (енг. *intermittent work*) који *Eurofound* поставља поред рада по позиву као други модалитет повремениог рада у којем запослени обавља рад за послодавца на одређеном пројекту, ради одређеног задатка са прекидима чије трајање не мора унапред бити утврђено.<sup>1759</sup> Запосленост је карактерисана фиксним периодом, који укључује или испуњавање задатка или рад током одређеног броја радних дана. Наравно, сваки од ових модалитета се у пракси и законодавствима детаљније уређује, стварајући посебно замршену мрежу правног положаја ових радника јер они, у недостатку недвојбених међународних стандарда нису увек довољно јасно уређени.

Међутим, поред дистинкције коју је направио *Eurofound*, ипак, потребно је нагласити да се рад по позиву у литератури посматра и као синоним повремениог рада, рад са прекидима и као облик маргиналног запошљавања са непуним радним временом, те се као такав у својим карактеристикама преклапа са другим атипичним формама рада. Међународна организација рада је у студији од 2004. године посматрала рад по позиву, једнако као и *Eurofound* 2015. године, тј. као категорију модалитета повремениог рада, а рад са нултим радним временом као посебан модалитет рада по позиву.<sup>1760</sup> Док *Eurofound* наводи да рад по позиву подразумева континуирани

<sup>1758</sup> Euriofond, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 46.

<sup>1759</sup> У Италији, рад са прекидима је доминантан облик повремениог рада у којем чак и када радници прихвате уговорну обавезу да ће прихватити све позиве послодавца, и даље им није загарантован минимални број радних дана или сати. Међутим, за периоде у којима не раде, послодавци су у обавези да им плаћају такозвану „накнаду за расположивост“. Исплата накнаде се обуставља у било ком периоду у којем радници можда неће моћи да прихвате посао (нпр. због болести), а радници морају пријавити сваки разлог који би их спречио да раде. Неоправдано одбијање позива за рад може бити основ за отказ уговора. Послодавци морају да обавесте о сваком позиву најмање један радни дан унапред. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Gazzetta Ufficiale, n. 144 del 24 giugno 2015 - Serie generale, Suppl. Ordinario n. 34, чланови 13-18.

<sup>1760</sup> „Повремени радници су појединци које послодавац позива на рад само када су потребни. Активност ових радника стога је уско зависна од нивоа и флукуације радног оптерећења, и они могу радити само неколико дана или чак неколико недеља у континуитету. Уговори о запошљавању повремених радника могу предвидети њихове минималне и максималне радне сате и период обавештења радника који се мора поштовати приликом захтева за радом. Насупрот

однос између послодаваца и запослених, дефиниција Међународне организације рада из 2004. године прецизира да су радници по позиву повремени радници, што обично подразумева однос који траје, али са прекидима, и нема наговештаја континуитета запослења у вези са уговорима о раду са нултим радним временом, када се посматра као модалитет рада по позиву.<sup>1761</sup>

Међународна организација рада је у својој студији од 2016. године, анализирајући рад по позиву и повремени рад, као одвојене категорије, поставила ове облике рада у исту равн са радом са непуним радним временом, као њихов појавни облик, узимајући у обзир као тачку спајања трајање радног времена.<sup>1762</sup> Иако је уочљиво да се и један и други модалитет рада приближавају један другоме по основу трајања радног времена које је мање од оног које се подразумева у стандардном радном односу (осам сати дневно најчешће), тешко је посматрати повремени рад у истој линији са радом са непуним радним временом. Основу за ово схватање можемо поставити имајући у виду да се рад са непуним радним временом готово увек уређује као посебна форма (флексибилног) радног односа у којем запослени може обављати више послова како би остварио сва права из радног односа у пуном обиму (она која се остварују по принципу *pro rata temporis*) уколико се испуне критеријуми пуног радног времена. Са друге стране, правну природу рада по позиву не би требало тражити у потреби да се приближи стандардном радном односу, већ, напротив, да се обезбеде права запослених у оним аранжманима који се удаљавају од стандардног радног односа без потребе да се подведу под неку од већ постојећих форми флексибилног запошљавања, јер рад по позиву иако формално перципиран као нова форма рада, заправо јесте нестандартни радни однос. Ово вреди јер се повремени рад може посматрати као крајња етапа у флексибилизацији рада у погледу елемента радног времена, јер гаранција послодавца у погледу трајања може потпуно изостати, уз одступање у погледу броја радних сати.

Како нема универзално коришћених дефиниција за рад по позиву, неке земље настоје да одагнају несигурност у законодавству уређујући уговоре о раду по позиву или рад са нултим радним временом. Нажалост, то је често недовољно, јер су законодавства о раду генерално заснована на концепцији традиционалног радног односа, који је структуриран око послодавца који се обавезује да обезбеди рад и запосленог који се обавезује да га прихвати на редовној, континуираној основи.<sup>1763</sup> Због своје „камелеонске правне природе“, тврди се да рад на позив представља „ништа више него прикладну скраћеницу за маскирање експлозивног раста несигурног рада за високо фрагментирану радну снагу“.<sup>1764</sup> Ипак, несигуран рад је широк концепт који обухвата низ облика запослења, стога важно је издвојити кључне карактеристике рада по позиву које би требало да га издвоје из „масе“ њему сличних атипичних форми рада/запошљавања. Ове карактеристике подразумевају одсуство гарантованих радних сати јер послодавци нису обавезни да обезбеде

---

томе, према уговорима о раду са нултим радним временом, радници немају право на било који минимални број радних сати. Akima Hamandia-Güldenbergh, *On-call work and "zero hours" contracts*, Information Sheet No. WT15, ILO, Geneva, 2004, pp. 1-2.

<sup>1761</sup> *Ibid.*

<sup>1762</sup> International Labour Office, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, *op. cit.*, p. 21.

<sup>1763</sup> Lorraine Ryan, Juliet McMahon, Thomas Turner, „Between the Profit Imperative and Worker Welfare: Can Responsible Companies Stem the Expansion of Precarious Work?“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapore, 2019, p. 241.

<sup>1764</sup> Abi Adams, Mark Freedland, Jeremias Prassl, „The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, Or Legitimizing Precarity?“, *Legal Research Paper Series Paper*, No 11/2015, *op. cit.*, p. 4.

било који број радних сати; радници нису обавезни да прихвате рад; радници раде само када их послодавац позове, што може резултирати у раду без сати, малом броју сати али и раду са пуним радним временом током одређеног периода; одсуство контроле радног времена; непредвидивост распореда рада јер радници немају загарантоване специфичне предвидиве задатке и број радних сати током радног дана и недеље; несигурност зараде која се доводи у везу са несигурношћу трајања рада.<sup>1765</sup>

Дефиниције које настоје да објасне рад по позиву углавном се фокусирају на број радних сати и не експлицитно, иако је имплицирано, на друге важне проблеме, као што су распоред рада, предвидивост радног времена и контрола над радом током радних сати. Коначно, дефиниције варирају у терминологији, када се односе на *појединце, раднике или запослене* или не користе никакав термин за описивање правне категорије лица која раде у овој форми рада, што је постало централно питање у правним споровима између радника и послодаваца, у погледу утврђивања права, јер су она у многим земљама дата установљеној категорији „запосленог“, а не нужно другим категоријама - када су перципирани шире - као „радници“.<sup>1766</sup> Такође за рад по позиву, као синоним се користи и израз рад на захтев послодавца (енг. *on-demand work*). Ова категорија је ограничена на раднике који раде по распоредима на захтев за све или барем већи део својих стварних радних сати, при чему је неопходно искључити раднике, попут здравствених радника и сарадник, за које само мали део стварних радних сати произлази из аранжмана дежурства. Слично вреди и у погледу рада у сектору авијације, где пилоти, односно чланови посаде, у случају позива, обављају исте задатке као и током „нормалне“ службе.<sup>1767</sup> У другим професионалним пољима, ово може довести до проширења спектра задатака током дежурства, али, док у другим браншама позив током дежурства обично води директној ангажованости запослених, у авијацији и медицини се време дежурства подразумева, с обзиром на природу посла.

Сумирано можемо сматрати да се радници по позиву могу поделити у две групе, у зависности од тога да ли је у уговор о раду укључена гаранција минималног броја радних сати или не. Када је присутна гаранција минималних сати, радници се могу назвати радницима по позиву са минималним бројем сати. Ова категорија обухвата раднике који имају гарантован мали број уговорених радних сати сваке недеље, можда по редовном распореду, али који су подложни договору или очекивању да ће бити доступни за рад током додатних сати "флексибилног рада", по дискрецији послодавца. Када гаранција минималних сати није присутна, радници се могу назвати радницима са нултим радним временом. У потоњем случају нема уговорених сати, али радници могу постићи договор, према којем ће у складу са дискреционом одлуком послодавца, бити доступни за неодређени број стварних радних сати.

---

<sup>1765</sup> *Ibid.*; Радници по позиву имају потешкоће, како временске тако и финансијске, у учествовању у активностима и остварењем права као што су образовање, социјална заштита, оснивање породице, приступ становању, пензија, а могу бити искључени из других права по основу рада као што су обука, одмори, боловање и породилско одсуство, што их са разлогом сврстава у категорију осетљивих радника, односно радника који се раде у прекарним облицима рада. Guy Standing, „Economic insecurity and global casualization: Threat or promise. *Social Indicators Research*, Vol. 88, No. 1/2008, pp. 15–30.

<sup>1766</sup> Michelle O’Sullivan, „Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries“, *op. cit.*, pp. 6-8.

<sup>1767</sup> Panja Goerke, Henning Soll, „Standby-Dienst: Rufbereitschaft in der Luftfahrt“, in: *Rufbereitschaft Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft* (Simon Fietze, et al.), Rainer Hampp Verlag, München, 2014, p. 95.



Савремени облици рада по позиву су повезани са праксама послодавца усмереним ка организовању радног времена које се може распоређивати у складу са потребама пословања. Организација која запошљава одређује када је радник потребан и колико дуго. Стога, рад по позиву, карактерише велика контрола послодавца над стварним радним временом запосленог која се односи на обе главне димензије распореда радног времена: трајање радног времена и распоред радног времена током радног дана или недеље. За запослене, резултат је образац радног времена у којем радни сати, мерени током периода од недељу дана или можда дуже, имају тенденцију варирања у смислу трајања и распореда рада. Пошто је варијабилност заснована на пословним потребама, које могу бити дефинисане чак и са изузетно кратким обавештењем о променама, варијабилност за радника је заузврат често повезана са неизвесношћу и непредвидљивошћу било каквог организованог радног времена.

#### *3.4.3.2.2. Значај Директиве 2003/88/ЕЗ о радном времену за повремене раднике*

Развојем радног права поред заштите других права, тежило се заштити права на ограничено радно време, делимично и кроз скраћивања радног времена и увођење различитих облика организовања те правног нормирања различитих облика рада. Законодавство Европске уније је усвајањем Директиве о различитим аспектима организације радног времена 2003/88/ЕЗ посветило посебну пажњу заштити здравља и безбедности радника регулацијом радног времена и времена одмора.<sup>1768</sup> Кључни допринос Директиве 2003/88/ЕЗ за раднике по позиву јесте уређена дихотомија радног времена и времена одмора иако се рад радника по позиву директно не помиње у садржини овог извора права Европске уније. Подела на „радно време” и „време одмора” може створити значајне потешкоће при идентификацији радног времена у случају радних обавеза које прихватају радници по позиву, који су стално доступни за рад, чак и током њиховог времена одмора. Како Директива 2003/88/ЕЗ не нуди много информација о овом виду рада, једини који се бави разграничењем „дежурстава“ односно „стања приправности“ и радног времена или времена одмора је Европски суд правде. Судска пракса овог суда је увела низ дистинкција у вези са наведеним изазовима и временским интервалом током којег се радници морају одазвати на позив за рад ако су позвани, и мери у којој прекиди који се јављају током слободног времена радника због обавезе дежурства, знатно ограничавају њихове приватне активности.<sup>1769</sup>

Према Директиви 2003/88/ЕЗ, дефиниција радног времена темељи се на три критеријума. На просторном критеријуму, који обухвата рад на радном месту и захтева физичку присутност радника на радном месту које одреди послодавац, која се увек мора квалификовати као радно време, без обзира на интензитет рада или периоде неактивности. Други, критеријум ауторитета - подразумева да је запослени на располагању послодавцу и подразумева сталан однос субординације радника према послодавцу, што значи да је радник подвргнут налозима и организационим овлашћењима послодавца независно, од места рада. Трећи, професионални

<sup>1768</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, *Official Journal L 299*, 18/11/2003 P. 0009 – 0019.

<sup>1769</sup> Mihaela Marica, „The Legal Framework of on Call Duty for Teleworkers,” *Juridical Tribune*, Vol. 13, No. 1/2023, p. 85.

критеријум захтева да радник обавља своје послове и задатке, било да се ради о стварном пружању услуга или *дежурству* у просторијама послодавца.<sup>1770</sup> Иако је реч о критеријумима који би требало кумулативно да буду испуњени Европски суд правде је кроз своју јуриспруденцију<sup>1771</sup> заузео становиште да је присуство запосленог на радном месту кључни аспект за квалификацију радног времена, допуштајући да се и периоди у којима изостаје континуитет у вршењу престације рада квалификују као радно време.<sup>1772</sup> Наведено би требало узети у обзир као изузетно важан сегмент приликом утврђивања радног времена радника који раде по позиву, односно радника који су у стању приправности или који су у стању „дежурства“. Иако се у појединим професијама ови модалитети рада подразумевају у околностима рада по позиву, реч је о новој форми рада која је присутна у различитим секторима, те је став Европског суда правде значајан на много широј основи и за већи број радника, а не само за оне којима је дежурство, односно стање приправности по природи посла, део радног времена.

Међутим, Директива 2003/88/ЕЗ не предвиђа „сиву зону“ између радног времена и времена одмора. Појмови „радно време“ и „време одмора“ су аутономни појмови права Европске уније, које треба дефинисати према објективном циљу Директиве 2003/88/ЕЗ, иако је јуриспруденција Европског суда правде дала значајне смернице у погледу тумачења појмова садржаних у Директиви.<sup>1773</sup> Државе чланице не могу једнострано одредити опсег тих појмова, јер би то угрозило сврху Директиве, која је усмерена на усклађивање минималних одредби заштите безбедности и здравља радника, постављајући границу од 48 сати за просечно трајање радне недеље, укључујући и прековремени рад.<sup>1774</sup>

Дакле, Директива 2003/88/ЕЗ, успоставља правила о максималном броју радних сати, минималним периодима одмора и годишњем одмору. Радници имају право на најмање 11 узастопних сати одмора у периоду од 24 сата, право на најмање 24 сата одмора недељно, поред дневног одмора, право на паузу када радни дан траје дуже од шест сати, и право на најмање четири недеље плаћеног годишњег одмора.<sup>1775</sup>

Утицај Директиве 2003/88/ЕЗ на права и обавезе радника који раде по позиву и који морају да буду доступни за рад у кратком року, представља особене изазове. Прво, како Директива дефинише радно време као сваки период током којег радник ради, стоји на располагању

---

<sup>1770</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299 , 18/11/2003 P. 0009 – 0019, члан 2, став 1.

<sup>1771</sup> Вид.: *European Commission v Ireland*, C-87/14, Judgment from 9 July 2015.

<sup>1772</sup> Љубинка Ковачевић, „Уређивање и скраћивање радног времена – основне тенденције и проблеми“, у: *Социјална политика и криза* (Данило Вуковић, Михаил Арандаренко ур.), Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 122.

<sup>1773</sup> Европски суд правде усвојио је приступ према којем оно што није радно време улази у појам времена одмора и обрнуто. У предмету *Dellas*, Европски суд правде је утврдио да није прихватљиво различито рачунање времена дежурства и редовног радног времена, наглашавајући да је радно време време током којег је радник присутан на радном месту, без обзира на интензитет рада. *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, Judgment from 1 December 2005, para. 58.

<sup>1774</sup> Kristijan Turkalj, Adela Turkalj, „Kriteriji za razgraničenje radnog vremena od vremena odmora u praksi suda EU-a“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 43, бр. 1/2022, стр. 89-90.

<sup>1775</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299 , 18/11/2003 P. 0009 – 0019, чланови 4-7.

послодавцу и обавља своје активности или дужности, то представља и кључну основу за уређивање радног времена радника по позиву. Позиција радника по позиву је, притом, често замагљена, посебно ако се узму могућности рада по уговору са нултим радним временом као модалитетом рада по позиву. Такође, ова дефиниција је кључна за рад по позиву, јер поставља питања да ли се периоди приправности рачунају као радно време. У погледу одговора на ово питање кључна је пракса Европског суда правде који је заузео став да се време проведено током дежурства на радном месту сматра радним временом, чак и ако радник не ради активно током целог периода дежурства. Супротно томе, време проведено на дежурству, али не на радном месту (нпр. доступност путем телефона), не сматра се нужно радним временом осим ако је слобода управљања временом запосленог значајно ограничена.<sup>1776</sup>

Захтев за минималним дневним и недељним периодима одмора односи се и на раднике који раде на позив. У случају да је радник позван на рад током периода одмора, то захтева прилагођавања како би се осигурала усклађеност са захтевима Директиве. Како Директива не предвиђа експлицитно како би рад на позив требало да буде плаћен, укључивање периода приправности у период, радног времена може утицати на укупне радне сате и тиме, на износ зараде. Послодавци се могу суочити са повећаним трошковима ако се стање приправности рачуна као радно време, јер морају осигурати усклађеност са максималним радним сатима и правилима о минималној заради коју запослени остварује. Посебно је важна одредба Директиве према којој се захтевају јасни договори о томе како се радом на позив управља од стране послодавца у оквиру ограничења прописа о радном времену, јер је неопходно да се прецизира како ће се третирати дежурство, као и да се обезбеди да радници делотворно остварују права по основу рада.

#### 3.4.3.2.3. *Пракса Европског суда правде и значај за дефинисање статуса радника по позиву*

Пракса Европског суда правде понудила је важан темељ за утврђивање шта се сматра радним временом и временом одмора, те, тиме, и статуса радника по позиву, кроз своју јуриспруденцију изграђену приликом тумачења Директиве о радном времену 2003/88/ЕЗ, чија садржина не дефинише овај појам. Европски суд правде је заузео став да се приликом тумачења Директиве 2003/88/ЕЗ, радно време „поставља као супротност периодима одмора, при чему су та два међусобно искључива“, као и да овај извор права Европске уније „не предвиђа никакву међукатегорију између радног времена и периода одмора“.<sup>1777</sup> Наведено је неопходно јер се у зависности од времена проведеног на раду може разликовати и обим права које радник по позиву може уживати, али и утврђивање правне природе овог модалитета рада. Неколико је кључних одлука које су поставиле тест који национални судови користе приликом тумачења шта се сматра

<sup>1776</sup> *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, Judgment from 9 September 2003, para. 48; *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, Judgment from 3 October 2000; Вид. још и: *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15, Judgment from 21 February 2018; *UO v Készenléti Rendőrség*, C-211/19, Judgment from 30 April 2020.

<sup>1777</sup> Kristijan Turkalj, Adela Turkalj, „Kriteriji za razgraničenje radnog vremena od vremena odmora u praksi suda EU-a“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, op. cit., pp. 89-90.

радним временом у контексту рада по позиву. На том трагу, неопходно је не запоставити раније наведено, а то је да рад по позиву није јединствена категорија и да се, управо због своје замагљене правне природе сврстава у оне форме рада које су подложне споровима, како у оквирима националне судске праксе, тако и на вишем нивоу, а посебно имајући у виду не увек јасно утврђен појам радног времена који је у сржи дебате у вези са овом формом рада. Стога је потребно утврдити колико интензивна и рестриктивна ограничења наметнута од стране послодавца морају бити да би утицала на слободу запосленог да управља својим слободним временом, како би се период приправности односно период када запослени чека позив послодавца, и мора бити доступан телефоном и бити у стању да стигне на своје радно место у одређеним роковима, сматрао стварним радним временом.<sup>1778</sup>

Прве пресуде Европског суда правде односиле су се на сектор здравствене заштите, у којем се стање приправности и дежурства готово подразумева, те је исправно Европски суд правде заузео став да се време када су лекари у болници, али доступни на позив, рачуна као радно време.<sup>1779</sup> Ова пресуда, даље, наводи да, ако лекари „морају бити доступни у сваком тренутку када су позвани на рад, само време које је повезано са стварним пружањем примарних здравствених услуга се сматра радним временом укључујући и радно време одмора на радном месту када не раде. Ово је пресуђено и у предмету Јегер (Jaeger)<sup>1780</sup> поводом којег је истакнуто да се Директива 2003/88/ЕЗ не примењује уколико се периоди неактивности запосленог у контексту таквог дежурства сматрају периодима одмора, према одредбама националног законодавства. Дакле, Европски суд правде је заузео начелни став да се период приправности мора квалификовати, наизменично, као радно време или период одмора, у смислу Директиве 2003/88/ЕЗ. У том контексту, Европски суд правде је подсетио да се период током којег запослени не обавља ефективну радну активност не може аутоматски сматрати периодом одмора. У каснијим пресудама, Европски суд правде је потврдио да се рад на позив мора сматрати радним временом и да се изузеци из домена Директиве 2003/88/ЕЗ морају тумачити врло пажљиво.<sup>1781</sup>

У пресуди у случају *Matzak*,<sup>1782</sup> Европски суд правде је сматрао да се период пасивне приправности мора класификовати као радно време, „ако је запослени обавезан да буде присутан на свом радном месту или на другом месту које одреди послодавац, чиме је у потпуности и одмах на располагању послодавцу. У 2021. години, посебно је важна пракса која у два пресудама даје прецизна тумачења у сврху класификације времена проведеног у приправности, када је Европски суд правде експлицитно позвао на примену анализе од случаја до случаја. Ако се од радника често

---

<sup>1778</sup> Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (2017/C 165/01), члан 2(a).

<sup>1779</sup> Институту 'дежурства' и 'приправности' добили су посебне смернице у случајевима *Simap*, *Jaeger* и *Dellas*, који се тичу лекара у тимовима примарне здравствене заштите и у болници, као и посебним потребама наставника у домовима за младе и одрасле са инвалидитетом. Вид.: Judgment of 3 October 2000, *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, paras. 46-52; Judgment of 9 September 2003, *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, paras. 44-71; Judgment of 1 December 2005, *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, paras. 38-39.

<sup>1780</sup> Judgment of 9 September 2003, *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, paras. 44-71.

<sup>1781</sup> Judgment of 5 October 2004, *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01 to C-403/01, para. 93.

<sup>1782</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018, *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15, para. 60.

тражи да пружа услуге током периода приправности и, по правилу, те услуге нису кратког трајања, целокупни периоди приправности се, у принципу, сматрају радним временом. Ако се од радника са друге стране, ретко тражи да делује током периода приправности, ти периоди се могу сматрати периодима одмора, али ситуација је другачија ако је утицај временског ограничења које је наметнуто раднику да се врати својим професионалним активностима такав да довољно објективно и значајно ограничава способност радника да током тих периода слободно управља временом када његове професионалне услуге нису потребне.<sup>1783</sup> У два предмета разматрана током 2021. године Европски суд правде се изјашњавао и по питању рада по позиву и утврђивања радног времена. У првом предмету *Radiotelevizija Slovenija*, запослени је као специјализовани техничар био обавезан да стигне на своје радно место - смештено у географски тешко приступачном подручју, у року од једног сата након позива послодавца, а због тешкоћа у приступу месту, морао је да остане у смештају који је обезбедило предузеће, које није нудило много могућности за забаву и рекреацију. У другом предмету, *Stadt Offenbach am Main*, немачки ватрогасац морао је, према преузетој обавези да осигура, током периода приправности, свој долазак на место интервенције – које је такође могло бити смештено на крајњим периферијама града – са службеним возилом које му је додељено, у року од 20 минута од позива. У оба случаја запослени су сматрали да су били подвргнути прекомерним ограничењима током периода приправности, захтевајући исплату пуног износа својих зарада, који би остварили да су заиста обављали своје радне активности, уз тврдњу да су били у потпуности и одмах на располагању послодавцу. У оба случаја Европски суд правде је закључио да време приправности не представља радно време, осим ако се свеобухватном проценом свих чињеница случаја не утврди да су ограничења наметнута раднику током тог периода таква да објективно и врло значајно утичу на његову способност да слободно управља, током истог периода, временом у којем се његове професионалне услуге не захтевају и да то време посвети својим слободним активностима.<sup>1784</sup> Насупрот томе, када радници морају бити доступни у сваком тренутку, али се не захтева да остану на месту које одреди послодавац, они могу управљати својим временом са мање ограничења и следити сопствене интересе. У таквим ситуацијама, у „време приправности“, само време које је повезано са стварним пружањем услуга, укључујући време потребно за путовање до места где се те услуге пружају, сматрају се радним временом у смислу Директиве 2003/88/ЕЗ.<sup>1785</sup>

Дакле, може се закључити да уколико ограничења наметнута запосленом током периода приправности не достигну такав степен интензитета и омогуће му да управља својим слободним временом и бави се активностима у свом интересу без значајних ограничења, само време повезано са евентуалним обављањем радне активности током тог периода представља радно време. За ову свеобухватну процену, релевантна су само објективна ограничења наметнута запосленом било законом, колективним уговором или прерогативима послодавца, али не и ограничења која произилазе из слободног избора запосленог или било којих субјективних околности. Са друге стране, на националним судовима је да направе свеобухватну процену свих околности конкретног

---

<sup>1783</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber), 9 March 2021, *D. J. v Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, paras. 64-66; Judgment of the Court (Grand Chamber), 9 March 2021, *RJ v Stadt Offenbach am Main*, Case C-580/19, para. 42.

<sup>1784</sup> *Ibid.*; Rebecca Zahn, „Does Stand-by Time Count as Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in *DJ v Radiotelevizija Slovenija* and *RJ v Stadt Offenbach am Main*“, *European Papers*, Vol. 6, No. 1/2021, *European Forum*, Highlight of 22 April 2021, pp. 121-124

<sup>1785</sup> Judgment of 3 October 2000, *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, para. 98.

случаја како би утврдили да ли се период приправности може квалификовати као радно време, јер таква квалификација није увек идентична. У ту сврху, с једне стране, потребно је размотрити период времена који је на располагању запосленом за наставак својих радних активности од тренутка када послодавац затражи његову интервенцију. Међутим, карактеристике тог временског ограничења морају се оценити у конкретном случају, узимајући у обзир не само друга ограничења која су наметнута запосленом, као што је обавеза да има специфичну опрему приликом доласка на радно место, већ и олакшице које су му пружене. Штавише, Европски суд правде је дао, у овом контексту, врло занимљиво појашњење у вези са накнадом за периоде приправности - такви периоди – без обзира да ли су квалификовани као радно време или време одмора – не потпадају под регулативу Директиве 2003/88/ЕЗ, и стога, могу бити различито плаћени у односу на сате ефективног рада.<sup>1786</sup> Европски суд правде не даје никакве назнаке у вези са питањем права запосленог на компензацију за периоде одмора у случају да је у приправности недељом и празницима, што је питање које може бити дискутабилно. Верујемо да је оправдано у омогућити запосленима једнако право на накнаду, као и другим запосленима, како би се обезбедило поштовање начела недискриминације.

У светлу горе наведених запажања о пресуди Европског суда правде, ова оштра разлика између активне и пасивне приправности више се не чини потпуно ажурном, због чињенице да, према Европском суду правде, чак и период пасивне приправности може бити квалификован као радно време ако постоје ограничења која значајно утичу на слободу запосленог да управља својим слободним временом. Као последица тога, ако би се период пасивне приправности обављао на дан одређен за недељни одмор и ако су ограничења наметнута запосленом таква да се овај период класификује као радно време, запослени би требало да ужива право на компензаторни одмор, управо, зато што би овај вид пасивне приправности искључивао адекватно коришћење времена одмора.

#### 3.4.3.2.4. Правни положај радника који раде по позиву

Радници који раде по позиву немају јасно уређен правни статус како би се недвојбено утврдило да ли увек раде у оквиру радног односа или не. Нема сумње да се на раднике по позиву примењују правне норме које су у националном законодавству постављене у зависности од тога у коју категорију потпадају радници по позиву. У државама англосаксонског правног система већа пажња, посебно у легислаторном оквиру, али и пословној пракси, усмерена је на рад са нултим

---

<sup>1786</sup> Ово јер Европски суд правде улази у меритум ствари у погледу питања да ли се рад по позиву, односно период приправности/дежурства може третирати као нормално радно време, и не процењује да ли радници имају право на зараду или прековремену надокнаду за време дежурства. Вид. Judgment of the Court (Grand Chamber), 9 March 2021, *D. J. v Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19; Judgment of the Court (Grand Chamber), 9 March 2021, *RJ v Stadt Offenbach am Main*, Case C-580/19. Rebecca Zahn, „Does Stand-by Time Count as Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in *DJ v Radiotelevizija Slovenija* and *RJ v Stadt Offenbach am Main*, *op. cit.*, pp. 121-124.

радним временом који се третира као форма рада по позиву, а у сваком конкретном случају се утврђује да ли је реч о радном односу.

Са друге стране, према карактеристикама повременог рада, као донекле кровног института у оквиру нових форми рада, похвално је што су нека законодавства, попут француског, забранила овај облик рада, предвидевши да радник може бити „у стању приправности“ (енг. *on call*) само одређени период времена, који се третира као радно време. Дакле, рад по позиву, као уговором предвиђен модалитет рада, није могућ у Француској, већ је реч о институту који се примењује у оквиру рада у радном односу у посебним случајевима када то природа посла захтева. Закоником о раду дефинише се „приправност“, као период времена током којег запослени мора бити способан да обавља радне задатке за предузеће у кратком року, али без потребе да буде одмах доступан послодавцу. Иако се период приправности, сам по себи, не сматра стварним радом, трајање било којег рада који се обавља током тог периода дефинише се као рад.<sup>1787</sup>

У Италији, рад по позиву заснива се посебним уговором о раду који се сматра „интермитентним“ уговором о раду (ит. *lavoro a chiamata, lavoro intermittente*), односно уговором о раду са прекидима, зато што радни задаци нису унапред одређени, те се радник „позива“ да обавља услуге повремено, када то захтева природа посла. Овим уговором послодавцима се омогућава да добију субвенције за уплату доприноса, под условом да се поштују услови који се односе на ограничење у погледу година запосленог (лица млађа од 25 година или старија од 55 година) са којим се може склопити уговор, чак и ако је у пензији (осим за раднике у индустрији забаве, јавним угоститељским објектима или туризму). Надаље, запосленом је дозвољено да ради за истог послодавца највише 400 дана у току три године (осим за раднике у индустрији забаве, јавним угоститељским објектима или туризму). Ако се временски лимит прекорачи, радни однос се претвара у стални радни однос са пуним радним временом. Запослени са овим уговором имаће исти третман у погледу остваривања права на пензију као и других права из социјалног осигурања као и запослени са уговором о раду на неодређено или одређено време, а зарада се одређује пропорционално у зависности од времена током којег је запослени радио. У складу са принципом недискриминације, радник по позиву не сме имати мање повољан третман од својих колега на истом радном месту запослених по уговору о раду са пуним радним временом. Принцип недискриминације мора бити уравнотежен са стандардом *pro rata temporis*, према којем се финансијски и нормативни третман радника сагледава на основу стварно обављеног рада. У оним периодима када радник не обавља никакав рад - не остварује права по основу рада, без обзира на то што је преузео обавезу да гарантује своју доступност за рад послодавцу.<sup>1788</sup> Запослени ће, у односу на број дана током којих је радио, стицати право на додатне месечне накнаде, годишњи

---

<sup>1787</sup> Иако би се решење француског законодавства могло подвести под оно што се сматра радом по позиву у оквиру нове форме рада, заправо је реч о једном институту који је уређен како би омогућио запосленима сигурност у периоду приправности, и посебно је значајно за оне професије у којима се стање приправности подразумева – попут лекара, запослених у јавним службама и томе слично. Ово јер је закоником предвиђено да запослени мора бити обавештен о времену и детаљима периода приправности у унапред предвиђеном разумном временском периоду. У недостатку специфичног периода обавештавања предвиђеног било уговором било актом послодавца, он мора обавестити запосленог најмање 15 дана унапред (осим у изузетним околностима), а време проведено на раду током времена приправности се сматра стварним радним временом. У погледу накнаде вреди одредба да се сви периоди приправности компензују, било финансијском накнадом или слободним данима. Code du Travail, L3121-9.

<sup>1788</sup> Erica Maida *et al.*, European Working Group on Labour Law Working Time Issues - European Student Seminar, Italian Report, University of Cassino and Southern Lazio, Strasbourg, 2016, pp. 25-27

одмор, слободне дане и отпремнину. Како би се спречила злоупотреба уговора о раду по позиву законом је забрањено закључивати уговор по позиву ради замене радника који учествује у штрајку, као и у случају колективног отпуштања радника који има исте дужности као и запослени по основу уговора о раду по позиву, у претходних шест месеци.<sup>1789</sup>

У Немачкој, рад по позиву је јасно дефинисан законским текстом као посебан облик рада са непуним радним временом, у којем запослени раду у складу са потребама послодавца.<sup>1790</sup> Рад на позив је дозвољен само ако је уговором договорено одређено трајање недељног и дневног радног времена. Ако одређено трајање недељног радног времена није одређено, сматра се да је договорено радно време од 20 сати. Ово правило важи од 1. јануара 2019. године и то за сваки уговор о раду по позиву са непуним радним временом, укључујући одредбу да је запослени у обавези да се одазове позиву послодавца само ако га је послодавац обавестио најкасније четири дана унапред.<sup>1791</sup> Међутим, ово не спречава стране у радном односу да се договоре о недељном радном времену краћем од 20 сати. Законом, нажалост, није гарантован минимални број радних сати, али запослени и послодавац у уговору о раду на позив морају одредити минимално трајање радног времена у току радног дана или недеље јер уговори о раду са нултим радним временом нису дозвољени у Немачкој. Ако трајање дневног радног времена није одређено, послодавац мора ангажовати запосленог за рад у трајању од најмање три узастопна сата. У околностима када је договорено минимално радно време за рад у једној недељи послодавцу је дозвољено да позове запосленог и преко договореног броја радних сати али уз ограничење да број радних сати не сме да пређе 25 процената недељног радног времена.<sup>1792</sup> Када је договорено максимално недељно радно време, послодавцу је дозвољено да скрати трајање радног времена такође, до 20 процената. Максимално радно време представља горњу границу трајања радног времена које послодавац може захтевати од запосленог по позиву.<sup>1793</sup> У погледу осталих права и обавеза, на запосленог се примењују одредбе које се односе на запослене са непуним радним временом, те стога не постоји разлика у погледу правног положаја.<sup>1794</sup>

---

<sup>1789</sup> Eurofond, *New forms of employment, op. cit.*, p. 57

<sup>1790</sup> Рад по позиву је посебан вид рада са непуним радним временом и у Немачкој је врло јасно направљена разлика између његовог правног регулисања и рада у модалитету „дежурства“ и „приправности“ (*Rufbereitschaft* и *Bereitschaftsdienst*) који се везују за посебне професије – лекаре и јавне службе у погледу којих се непредвидиво радно време сматра нормалним аспектом рада у складу са природом посла. Monika Keller *et al.*, „Bei Anruf Arbeit: Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft“, *Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis*, No. 1/2012, p. 30.

<sup>1791</sup> Melanie Borah, Daniel Fackler, Jens Stegmaier, Eva Weigt, „Employer calling: Incidence and worker-level effects of on-call work in Germany“, *German Journal of Human Resource Management*, Vol. 38, 1/2024, p. 8.

<sup>1792</sup> Синдикати у Немачкој тврде да рад по позиву често подразумева кратко радно време у уговору о раду и да стварно радно време може значајно да одступа од оног наведеног у уговору, што заузврат доводи до значајних флукуација прихода и несигурности запослених. Стога, овакви аранжмани радног времена омогућавају послодавцима да пренесу економски ризик (ризик пословања) на своје запослене. Deutscher Gewerkschaftsbund, *Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten*, Arbeitsmarktaktuell No. 6, 2016, Berlin – DGB; Deutscher Gewerkschaftsbund, *Wenn die Arbeit ruft, Einblick – Gewerkschaftlicher Info-Service*, No. 5/2017, p. 3.

<sup>1793</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist – TzBfG, Arbeit auf Abruf § 12 .

<sup>1794</sup> Разматрајући ефекте рада по позиву на примања појединаца (редовне зараде, бонуси, друга примања по основу рада итд.), у теорији се сугерише да би радници по позиву требало да примају више зараде него радници на пословима са редовним радним временом, *ceteris paribus*, јер је потребно да се компензује већа флексибилност која се од њих захтева. Међутим, постоје додатни разлози због којих зараде могу да се разликују између рада на позив и послова без



У Швајцарској постоји врло интересантан начин уређивања уговора о раду, с обзиром на то да је његова садржина регулисана Законом о облигационим односима и поред усвојеног радног законодавства. Наиме, Законом о облигационим односима предвиђено је да се уговором о раду запослени обавезује да ће обављати послове у служби послодавца на одређено или неодређено време, а послодавац се обавезује да му исплаћује зараду која се обрачунава према временским периодима рада (привремене зараде) или према обављеном послу (зарада по комаду).<sup>1795</sup> Закон о облигационим односима као модалитет уговора о раду помиње и уговор о раду са непуним радним временом, али не дефинише друге облике уговора о раду, осим помињања оних који подлежу посебним прописима - уговор о приправништву, уговор о раду трговачког путника и уговор о раду од куће. Уговор о раду по позиву, није регулисан као посебна форма уговора, већ као модалитет уговора о раду. Изазов који се доводи у везу с радницима по позиву јесте да швајцарско радно законодавство не уређује институт радног времена, већ је Законом о раду предвиђено да мора бити утврђен максимални број радних сати или просечан број радних сати недељно. Ово, у контексту положаја радника по позиву, значи да их законодавац сврстава у категорију запослених који раде по уговору о раду са посебним аранжманом радног времена. Дакле запослени по позиву ужива једнако статус запосленог али уз одређена одступања која су повезана са околностима радног времена.<sup>1796</sup> Иако је радно време, према Закону о облигационим односима, битан елемент уговора о раду, његови одредбама нису предвиђене специфичне одредбе и посебно не захтевају да уговором о раду буде одређено фиксно радно време, које се индиректно помиње у контексту прековремених радних сати, који се дефинишу као радни сати у дужем трајању од временског опсега рада који је договорен, уобичајен или одређен колективним уговором или општим колективним уговором. Швајцарски савезни суд је донео одлуку у вези са радом по позиву, те су на темељу судске праксе флексибилни облици рада, који укључују варијабилно радно време и тиме рад по позиву, допуштени према швајцарском праву уз могућа одступања у погледу права на одморе, недељно максимално радно време, као и заштиту радника.<sup>1797</sup>

---

посебних аранжмана радног времена – недостатак колективног уговора код послодавца који би посебно разматрао рад са непуним радним временом на позив, али и положај радника који раде у овом модалитету рада, као и чињеницу да је могућност инволвираности радника на позив у предузећу слабија услед временаведеног раду. Такође, ако радници по позиву прихватају послове послодавца зато што су мање мобилни, на пример, и њихова понуда рада предузећима је стога мање флексибилна, и предузећа ће бити у могућности да плаћају ниже зараде тим запосленима, те се у теорији поставило питање у ком смеру зараде запослених по позиву одступају од зарада запослених у радном односу са пуним радним временом. Boris Hirsch, Steffen Mueller, „Firm Wage Premia, industrial relations, and rent sharing in Germany“, *ILR Review*, No. 73, 2020, pp. 1119–1120; Иако имају закључен уговор о раду са непуним радним временом који је уређен законодавством, често се истиче да је рад по позиву, услед несигурности времена рада и тиме остваривања прихода повезан са већим степеном стреса и дисбалансом породичног и професионалног живота, што се појављује као једна од негативних последица овог радног аранжмана. Вид. детаљно: Jan Dettmers *et al.*, „Entgrenzung der täglichen arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft“, in: *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren - Fehlzeiten-Report 2012* (Bernard Badura *et al.* eds.), Springer, Berlin/Heidelberg, 2012, pp. 53–60.

<sup>1795</sup> SR 220 - Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), члан 319.

<sup>1796</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft, Arbeit auf Abruf regeln Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.3748, Cramer vom 20. Juni 2019, Bern, 2021, pp. 5-8.

<sup>1797</sup> Оно што је значајно јесте да се у швајцарској пракси рад на позив разликује од рада са непуним радним временом, повременим радом и радом „током дежурства“. Дежурство је дефинисано Законом о раду на следећи начин: „Током

### 3.5. Мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (ICT – based mobile work)

#### 3.5.1. Уводне напомене

Неминовно је да је широко распрострањена употреба ИКТ унела значајне новине у процес рада и довела до појаве нових занимања и професија, услед дигитализације рада која је утицала на повећање ефикасности и лакше обављање низа послова, али и прекаризацију рада и измештање фокуса послодавца са радног односа на друге, атипичне форме рада. Дигитални рад или рад посредством ИКТ подразумева у већини случајева рад који прати физичку одвојеност радника од послодавца, односно просторија послодавца, што отвара низ питања - организације радног времена, надзора над радом дигиталних радника, остваривање колективних права, безбедности и заштите здравља на раду и слично.

Иако је оправдано рад посредством ИКТ посматрати као дигитални рад, с обзиром на то да су дигитална средства рада оно што издваја ову форму рада, требало би нагласити да се последњих година у литератури може пронаћи заједнички термин (*Telework and ICT-based mobile work* (ТИСТМ)) како је предвиђено у извештају *Eurofound-a* из 2020. године. Овај рад обухвата „било коју врсту радног аранжмана где радници раде на даљину, ван просторија послодавца или фиксне локације, користећи дигиталне технологије као што су мреже, лаптопови, мобилни телефони и интернет“, <sup>1798</sup> чиме се иако одвојен у посебну форму флексибилног радног односа рад на даљину може посматрати као придружени модалитет рада посредством ИКТ. С обзиром на то да се на почетку, рад посредством ИКТ није везивао искључиво за рад ван просторија послодавца – укључујући рад од куће, на даљину или пак у некој од виртуелних канцеларија у каснијој

---

дежурства, радник или радница, поред редовног рада, стоје на располагању за евентуалне радне задатке ради отклањања последица, пружања помоћи у хитним ситуацијама, обављања контролних обилазака или сличних посебних догађаја“. Као и код рада на позив, радник је у приправности и позива се по потреби. Међутим, дежурство се разликује у два аспекта од рада на позив: представља засебан период који се додаје уобичајеном раду, а задаци који се извршавају нису уобичајени радни задаци, већ произилазе из посебних догађаја као што су интервенције у хитним ситуацијама. Рад са непуним радним временом је општа категорија која се карактерише краћим радним временом од уобичајеног - обично недељног - радног времена. Постоји више облика рада са непуним радним временом, посебно у зависности од тога да ли је радно време редовно или нередовно. Рад на позив се често сматра обликом повременог, нередовног рада са непуним радним временом. То значи да су радно време или радни сати променљиви. Рад на позив се разликује од других облика повременог рада са непуним радним временом по томе што радно време код других облика није одређено према потребама послодавца, па радник може у одређеној мери самостално одредити своје радно време или радне сате. Поставља се и питање да ли се уопште ради о раду на позив ако је период за позивање на рад дуг или ако се радно време одређује за дуже временске периоде. Са друге стране, рад по позиву се разликује и услед тога што повремени рад обухвата појединачне и нередовне ангажмане који се одређују према потребама послодавца. Ове карактеристике иако су идентичне са радом на позив разликује се по томе што се за сваки ангажман закључује засебан уговор а радник није обавезан да прихвата будуће понуде за рад. Schweizerische Eidgenossenschaft, Arbeit auf Abruf regeln Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.3748, *op. cit.*, p. 6.

<sup>1798</sup> Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 1.

будућности, на овом месту, дигиталним радом сматраћемо сваки рад који се обавља посредством ИКТ а који не мора као обавезан критеријум да подразумева рад ван канцеларија послодавца, већ га укључује као један од модалитета.<sup>1799</sup> Наведено доводи и до неуједначене праксе у погледу правне квалификације рада посредством ИКТ у националним законодавствима, што се може сагледати и као резултат чињенице да рад посредством ИКТ може обухватати изузетно широк спектар организације рада ван просторија послодавца, али се врло лако може довести у везу и са другим новим формама рада - радом посредством платформи и групним радом, који се такође, у ширем смислу, карактеришу као рад који се обавља посредством ИКТ.

### 3.5.2. Правна квалификација рада заснованог на информационо-комуникационим технологијама

Мобилни рад заснован на ИКТ појавио се заједно са *telework*-ом (у домаћој литератури овај институт се најчешће преводи као рад на даљину), као одговор на друштвене промене, укључујући технолошке промене изазване дигитализацијом, повећану флексибилност на тржишту рада и свеprisутну глобалну конкуренцију.<sup>1800</sup> Осим рада на даљину, и друге форме рада које се одликују одређеном флексибилношћу у погледу места рада и радног времена, сматрају се синонимима рада, посредством ИКТ укључујући паметни рад, мобилни е-рад, дигитални рад.<sup>1801</sup> Међутим, како се на *telework* реферише као на рад на даљину што неминовно укључује коришћење ИКТ он је обрађен у делу дисертације посвећеном флексибилном радном односу, и на овом месту неће бити предмет анализе.

Наведена нејасна разлика у погледу терминологије, али и карактеристика рада посредством ИКТ, није изненађење, јер се током последње две деценије, све већи број радника укључио на тржиште рада кроз флексибилне радне аранжмане. Значајан посреднички фактор за ове промене је управо дигитализација економије и напредак у ИКТ. Ове технологије су трансформисале организацију рада омогућавајући већу флексибилност у погледу радног времена и места рада, као и међусобну повезаност, што радницима пружа прилику да сарађују са колегама, послодавцима и другим организацијама виртуелно, и тако буду део радног процеса са било ког места у било које време. Иако технологија не одређује све аспекте организације рада, неминовно је да је допринела

<sup>1799</sup> Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника– искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, бр. 3/2021, стр. 407.

<sup>1800</sup> Рад на даљину обухвата извршавање радних обавеза помоћу нових технологија и основни облици оваквог рада укључују коришћење рачунара за обављање послова за послодавца, при чему је запослени дужан да резултате рада достави послодавцу телефонским или електронским путем. У дефиницијама рада на даљину се обично не прецизира технологија која се користи, већ се она описује широким појмом „информационих технологија“. Коришћење информационих технологија у раду на даљину представља пре специфичност овог начина рада, него што употреба одређене технологије дефинише специфичну врсту рада на даљину, као ни сам појам рада на даљину, што се може чинити прихватљивим имајући у виду да је реч о облику рада који се непрестано додатно унапређује и мења. Љубинка Ковачевић, „Рад на даљину – правни аспекти“, у: *Социјална права и економска криза* (Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић ур.), Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009, стр. 93-108.

<sup>1801</sup> Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020, p. 3.

порасту флексибилног рада на глобалном нивоу, отварајући врата новим облицима организације рада који зависе мање од физичког присуства радника у послодавчевим просторијама, а више од флексибилне расподеле задатака и управљања према циљевима.

Рад посредством ИКТ може бити предмет различитих правних квалификација. Наиме, овај рад може бити аспект како рада у оквиру радног односа, јер се могућност рада ван просторија послодавца посредством ИКТ може уговорити уговором о раду и тиме се искористити могућности флексибилног радног места.<sup>1802</sup> Рад на даљину могао би се посматрати и као „претеча“ рада посредством ИКТ, иако није немогуће, мада је тешко замисливо да се рад ван просторија послодавца обавља без мобилних технологија.<sup>1803</sup> Међутим, рад посредством ИКТ, као нова форма рада, требало би да подразумева рад који је примарно заснован на ИКТ и као такав није само могућност већ раније устаљених правила организације рада од стране послодавца. Са друге стране они аутори који рад на даљину посматрају као „еволутивни“ процес, наводе да ИКТ и њихов напредак управо дају главни допринос развоју што оправдава мишљења да се рад на даљину и рад посредством ИКТ како је у страниој литератури учињено, анализирају заједно, јер омогућавају трансформацију онога што се сматра „канцеларијским радом“.<sup>1804</sup>

---

<sup>1802</sup> У Италији је Закон бр. 81/2017 увео концепт „паметног рада“ (ит. *lavoro agile*) као модалитета рада везаног за остваривање конкретних циљева без унапред одређеног радног времена и простора у којем се рад одвија, а у циљу повећања конкурентности и промоције усклађивање породичног и пословног живота. „Паметни рад“, управо се односи на рад заснован на ИКТ, законски дефинисан као модалитет рада, који може подразумевати употребу технолошких уређаја, у којем се задаци обављају делимично ван просторија послодавца и са флексибилним радним временом, унутар једине границе максималног трајања радног времена - 48 сати недељно. Закон прецизира да би паметни рад требало сматрати модалитетом радног односа са послодавцем, чиме се спречава да послодавци сматрају раднике који га обављају samozапосленима. Како би спречили могући вид радне експлоатације италијански законодавац је предвидео садржину уговора паметних радника која обухвата: правила о обављању рада ван канцеларије, методе за осигурање контроле и дисциплинске власти послодавца, средства за рад која користи запослени и одредбе које осигуравају одмор и право на искључење. Уговор може бити закључен на неодређено или на одређено време и може га раскинути било која страна под условом да се поштује отказни рок или постоји оправдан разлог. Закон омогућава паметним радницима да остварују исту зараду и уживају исте услове рада као и упоредиви 'стандардни' радници код послодавца. Feliciano Iudicone, „Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work“, Eurofond, 2017, N/P.

<sup>1803</sup> Рад на даљину је преовлађујући концепт у емпиријским истраживањима који се односи на радне аранжмане изван просторија послодавца које омогућава ИКТ. Термин рад на даљину (*telework*) настао је 1970их и развијао се 1980-их година, и односи се на процесе у којима би посао могао да се премести у дом запослених захваљујући новим технологијама као што су рачунари и други телекомуникациони алати. У страниој литератури помињу се два термина за које у нашој литератури не постоји директан превод, те се оба посматрају као рад на даљину као синоними – *telecommunicating* и *telework*. Док се први углавном фокусирао на смањење времена путовања од куће до посла, што је било питање посебно проблематично у то време у Сједињеним Државама, други је обухватао рад на даљину каквим се и данас често перципира - рад на даљину схваћен као рад од куће који обавља стандардни запослени. Међутим, овај концепт организације рада односио се на облик рада на даљину, али на једном месту – код куће најчешће, јер прва генерација ИКТ-а није познавала мобилни рад. Касније, међутим, ширење јефтенијих, мањих и све више повезаних уређаја, као што су паметни телефони и таблет рачунари (нове ИКТ), праћено огромном дисперзијом Интернета, фаворизовала је диверсификацију начина на који је ИКТ, омогућен и како се рад обавља, организује и регулише и тиме допринела тежем успостављању разлика између рада посредством ИКТ, мобилног рада посредством ИКТ и рада на даљину и рада од куће. Oscar Vargas, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound/ILO, 2017, pp. 3-4.

<sup>1804</sup> Oscar Vargas, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., p. 4; Feliciano Iudicone, op. cit., N/P,

Персонални рачунари и телефони иницирали су премештање једног дела традиционалног канцеларијског посла даље од просторија послодавца, прво ближе домовима запослених – стварајући кућну канцеларију односно рад од куће као модел рада ван просторија послодавца, потом до других географски удаљених просторија што се посматра као „мобилна канцеларија“ или рад на даљину, и, на крају, до могућности обављања рада чак и када послодавац нема физички простор у којем запослени раде – виртуелна канцеларија,<sup>1805</sup> што можемо довести у везу са радом на платформи.

Уколико бисмо покушали да сагледамо могућности правне квалификације дигиталних радника готово је немогуће утврдити само једну или две које би „покриле“ дијапазон начина на које дигитални радници могу обављати рад.

На првом месту, врло је очекивано и реално да дигитални радник може да обавља рад и у просторијама послодавца уколико се, пажљиво дефинишући, узме у обзир критеријум средстава рада односно чињеница да лице ради у оквиру радног односа на пословима који изискују употребу ИКТ. Овај рад се тако, не мора ни по чему посебно разликовати од других послова које запослени обавља у оквиру радног односа уживајући на тај начин сва права и обавезе. Свакако, у оквиру оваквог аранжмана највише има изгледа да ће рад посредством ИКТ да се претвори у рад на даљину или рад од куће - јер би у том случају запослени током рада користио ИКТ у облику флексибилног радног односа. Управо у овом сегменту лежи оправдање изједначавања рада на даљину у свом најширем значењу и рада посредством ИКТ. Међутим, како ниво мобилности и интензитет коришћења ИКТ-а варира, то може значајно утицати на радне услове.<sup>1806</sup> У том смислу, битно је разликовати запослене од samozапослених, јер природа њиховог запослења доводи до разлика у радним условима у контексту дигиталног рада, те можемо идентификовати оне дигиталне раднике који често користе ИКТ за рад од куће – који се карактеришу као запослени који редовно раде код куће, запослени који често користе ИКТ за рад и имају висок ниво мобилности - високо мобилни дигитални радници, запослени који повремено користе ИКТ за рад са локација ван просторија свог послодавца - повремени дигитални радници и samozапослени радници који повремено или често користе ИКТ за рад са локација ван својих просторија. Дакле у прва три случаја реч је о запосленим лицима док се у погледу samozапослених примењују правила привредног односно уговорног права.<sup>1807</sup>

Уколико је реч о модалитетима рада ван радног односа, они се везују најчешће за дигиталне раднике који раде на даљину, а који траже већу аутономију и флексибилност, када могу било самоиницијативно одлучити да пређу у оквире рада кроз samozапосљавање, било зато што их послодавци могу охрабрити на такав рад, смањујући своје трошкове.<sup>1808</sup> Важна одлика рада у оваквом аранжману подразумева да дигитални радник није субјект радног односа. Међутим, до

---

<sup>1805</sup> Jon Messenger, Lutz Gschwind, „Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 3/2016, pp. 196-197.

<sup>1806</sup> Oscar Vargas, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., pp. 3-4.

<sup>1807</sup> *Ibid.*

<sup>1808</sup> Ronald Bachmann *et al.*, „Technological progress and the dynamics of self-employment: Worker-level evidence for Europe“, *Ruhr Economic Papers*, No. 1023, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen 2023, p. 7.; Annette Thornquist, „False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 31, No. 4/2015, p. 411.

изазова може доћи уколико је реч о лажним samozапосленима. Наиме, лажна samozапосленост лако може радника који ради посредством ИКТ довести у ситуацију да, иако остварује формално статус samozапосленог лица, заправо ради само за једног клијента и да стога нема места третману samozапослености. Иако постоје дебате на тему тзв. „квази“, „лажног“, или „фиктивног“ samozапосљавања, још увек нема консензуса о томе шта представља право samozапосљавање, а шта не. Samozапослени радници често се дефинишу као „појединци који не примају зараду или накнаду за рад, већ остварују свој приход обављајући своју професију или посао за свој рачун, уз самосталну одговорност за ризик пословања“,<sup>1809</sup> односно појединци који објективно јесу запослени, али који, из разлога повезаних са избегавањем регулативног законодавства, себе описују као samozапослене, или их тако описује послодавац,<sup>1810</sup> или запослена лица код послодавца која су отпуштена па ангажована поново као samozапослена лица или лица која се први пут ангажују од стране послодавца као samozапослена.<sup>1811</sup> Термини „гранични запослени“ и „гранични samozапослени“ односе се на појединце чији је статус, објективно говорећи, толико нејасан да их није лако класификовати ни у једну ни у другу групу. Неколико је критеријума који се користе за разликовање лажног samozапосљавања од samozапосљавања<sup>1812</sup> и могу се распоредити у две димензије: степен зависности samozапослених радника од једног или малог броја налогодаваца и степен невољности одлуке да лице ради као samozапослени.<sup>1813</sup> У литератури се наводи да је архетип лажног samozапосленог, запослени кога је бивши послодавац присилио да прихвати samozапослени аранжман, у ком обављај исте активности као пре, још увек у хијерархијски подређеном радном односу, али сада без могућности за остваривањем права на социјалну сигурност и права из радног односа која припадају запосленима.<sup>1814</sup> Овај архетип лажног samozапосленог испуњава оба скупа критеријума, јер је samozапослени радник и зависан од једног клијента, а прелазак у оквиру samozапослености није био вољна одлука. На другом крају спектра налазе се samozапослени радници који не испуњавају ниједан од критеријума - они нису зависни од једног клијента и добровољно су одлучили да постану samozапослени. Између ова два екстрема, међутим, могу се наћи и samozапослени радници који су зависни од једног клијента, али су добровољно прешли у сектор независног рада и samozапослени радници који нису зависни од другог лица у свом раду, али samozапосленост није била вољна одлука. На темељу наведеног, а у контексту радника посредством ИКТ, потребно је имати у виду да се широк спектар могућности

---

<sup>1809</sup> Simon Parker, *The economics of self-employment and entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, p. 8.

<sup>1810</sup> Brendan Burchell, Simon Deakin, Sheila Honey, *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Research Paper for the Department of Trade and Industry, London, 1999, p. 13.

<sup>1811</sup> Сенад Јашаревић, Горан Обрадовић, „Актуелност радног права Србије и нови изазови“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, бр. 3/2021, стр. 37, фн. 3-4.

<sup>1812</sup> „У међународном радном праву, овај проблем се решава применом правила о превасходству стварне у односу на декларативно изражену вољу уговорних страна, што је на нивоу Међународне организације рада потврђено као начело чињеничног првенства. Начело чињеничног првенства, заправо, значи да се приликом одлучивања о постојању радног односа мора првенствено одлучивати у складу са постојећим чињеничним стањем, а не називом, односно формом које су одређеном правном односу дале његове стране“. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 2018.

<sup>1813</sup> Jolanta Szaban, Małgorzata Skrzek-Lubasińska, „Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach“, *Journal of Management and Business Administration*, Vol. 26, No. 2/2018, p. 103.

<sup>1814</sup> Детаљно вид.: Lian Kösters, Wendy Smits, „False self-employment: the role of occupations“, *International Journal of Manpower*, Vol. 42, No. 2/2020, pp. 322–337.

ставља пред овај модалитет нове форме рада и да врло лако може изаћи из оквира радног права.<sup>1815</sup> Радници који раде ИКТ више су од других склони раду у оквиру лажне samozапослености јер је степен самосталности у њиховом раду често на изузетно високом нивоу, с обзиром на то да је често реч о високообразованим и вештим радницима. Зависност од једног налогодавца је широко коришћен критеријум за утврђивање лажног samozапосљавања. Идеја иза овог критеријума је да послодавци имају подстицај да ангажују раднике који су претходно били запослени, као samozапослене како би уштедели на трошковима рада. Уколико samozапослени радници обављају задатке унутар хијерархије предузећа, овај радни аранжман је упоредив са односом послодавац-запослени, у којем samozапослени радник зависи од послодавца у погледу свог рада и прихода. Обично се разликују два облика зависности: организациона зависност и економска зависност. Организациона зависност се односи на ситуацију у којој је радник високо интегрисан у организацију налогодавца који одлучује како, где и када се посао мора обавити, док економска зависност настаје када сви или већина прихода samozапосленог радника долази од једног клијента.<sup>1816</sup>

У погледу правне квалификације, радници посредством ИКТ када раде ван просторија послодавца (од куће или на даљину) дакле, у форми рада придруженог *telework*-у могу се наћи у положају сличном оном који имају радници по позиву. Наиме, до овога може доћи уколико се сагледају сличности у погледу организације радног времена радника посредством ИКТ који ради ван просторија послодавца. Важно је водити рачуна да ли је радник у обавези да одговори на позив послодавца, јер рад ван просторија послодавца не подразумева, у одсуству експлицитне клаузуле у уговору, да радник треба да буде доступан у било ком тренутку ван радног времена. Стране би требало да преговарају и да у уговору наведу сате када је радник доступан. У ситуацијама када је радник обавезан да одговори на позив послодавца у кратком временском периоду, тај период се сматра радним временом. Али, уколико радник прихвати обавезу да буде доступан ван радног времена, уз дужи период за одговор на позив, време доступности се не укључује у радно време, осим периода када радник обавља стварни рад. Пошто послодавац не може да захтева присуство радника на одређеном месту, нити да контролише активности током периода доступности, позив на рад може ометати слободно време радника, чак и када је период за одговор на позив дужи. Ако то значајно ограничава приватни живот радника, тај период треба третирати као радно време, у складу са Директивом о радном времену која има за циљ заштиту радника ограничавањем радних сати и постављањем минималних стандарда за време одмора.<sup>1817</sup>

Напошетку, један од видова правне квалификације на страни радника који раде посредством ИКТ могао би бити статус фриленсера (енг. *freelancer*). Појам фриленсера веома је тешко поистоветити

---

<sup>1815</sup> Лажно samozапосљавање резултира ситуацијом фактичке подређености и зависности, што није признато правно или институционално у погледу радних и социјалних права, нити у погледу одговорности послодавца према својим запосленима. Дакле, радници морају да се придржавају радних метода послодавца, али су лишени права повезаних са статусом запосленог (као што је отпремнина у случају отпуштања, приступ престацијама за случај незапослености, заштита здравља и безбедности на раду) и због тога трпе негативне последице. Јована Мисаиловић, Ива Тошић, „Дефинисање и радноправна заштита „лажно samozапослених”, у: *Актуелна питања савременог законодавства и правосуђа*, Удружење правника Србије, Београд, 2022, стр. 564.

<sup>1816</sup> Lian Kösters, Wendy Smits, „‘Genuine’ or ‘Quasi’ Self-Employment: Who Can Tell?“, *Social Indicators Research*, 2022, pp. 194-195.

<sup>1817</sup> Mihaela Marica, „The Legal Framework of on Call Duty for Teleworkers“, *Juridical Tribune*, Vol. 13, No. 1/2023, pp. 88-89.

са једном категоријом радника, с обзиром на то да је рад ове категорије радника обично перципиран као рад који се не обавља за једног одређеног послодавца, већ они своје професионалне услуге нуде већем броју послодаваца истовремено или сукцесивно, без трајног радног ангажовања. Основ њиховог рада обично су уговори облигационог права, пре свега, уговор о (ауторском) делу. Како фриленсери не морају бити дигитални радници по природи посла, они, свакако, употребљавају ИКТ у комуникацији са послодавцем. Они се, стога, могу сматрати дигиталним радницима у ширем смислу. Фриленсери су, по правилу, у прекарном облику радног ангажовања, како у традиционалном тако и у модерном значењу тог појма. Краткорочност њиховог ангажовања за појединачног послодавца у самој је сржи природе „фриленсинга“, односно слободе да се на тржишту изабере они послови које фриленсер жели да обавља.<sup>1818</sup> Фриленсери често раде у таквом режиму зато што им одговара флексибилност радних обавеза, радног времена, места рада, које сами бирају. Често, међутим, фриленсинг није ствар личног избора, већ немогућности да се пронађе стално запослење, те се тако лако могу наћи на неодређеном терену у погледу свог статуса - samozапослених лица, независних уговарача, или, чак, и лажно samozапослених. Они не могу да остваре нити једно право из радног односа, јер се не налазе у радном односу. Када је реч о правима из социјалног осигурања, државе су тек у последњој деценији, са развојем ИКТ-а који је узроковао нагли пораст броја фриленсера у новим дигиталним занимањима, почеле да обраћају више пажње и делимично решавају њихове статусе. Посебан проблем представљају фриленсери који раде путем платформи које делују као посредници у запошљавању. У том домену рад посредством ИКТ у једном широком луку можемо сагледати и кроз статус платформских радника у оном делу у ком се и овај рад обавља посредством ИКТ. У литератури се констатује да фриленсери имају посебне потешкоће уколико се њихов послодавац не придржава уговорених услова (на пример одбија да исплати уговорену накнаду) а физички се не налази, нити поседује имовину, у држави у којој фриленсер ради.<sup>1819</sup> Уколико ово питање није решено између конкретних држава на наднационалном (билатералном или мултилатералном) нивоу, не постоји могућност да фриленсер наплати свој рад осим да покрене судски поступак у земљи послодавца – а то је најчешће вишеструко компликовано и изискује средства која су виша од самог износа који послодавац дугује и повезано је са значајним проблемима (непознавање правног система, немогућност присуствовања судском поступку и

---

<sup>1818</sup> *Freelance* економија, како се у литератури назива рад независних радника - *freelancer*-а обухвата растући тренд појединаца који делују као samozапослени. *Freelancer*-и су познати по нагласку на коришћењу својих вештина за стварање јединствених идеја или производа. Традиционално су присутни међу уметницима, писцима и сличним занимањима. Истраживања показују како се организују на начине који подсећају на традиционалне организације, и како се њихови идентитети рефлектују кроз предузетнички дух и комуникације. Повезивање са другим *freelancer*-има је кључно за проналажење пословних прилика и обликовање професионалног идентитета, што их често ставља у изизетно професионалне односе пре него сарадничке, иако традиционална *freelance* занимања укључују обављање специфичних задатака или услуга организацијама. На пример, новинар може испоручити готове чланке новинама, функционисући као подизвођач, а не као сарадник унутар организације, па се најчешће *freelance*-ри описују као радници који секвенцијално раде на истом пројекту или доприносе комплементарним задацима. Како се економија *freelancing*-а развијала, појавила се као одговор на високе стопе незапослености и жељу послодаваца да смање ризике повезане са запошљавањем сталних радника. Запошљавањем *freelance*-ра уместо сталних радника, предузећа постају мање рањива у време економских криза и остварују могућност за адекватан избор најпогоднијих појединаца за одређене задатке. Christina Oberg, „Does the freelance economy promote creative freedom?“, *Journal of Management & Organization*, 2024, pp. 3-4.

<sup>1819</sup> *Ibid.*, p. 4.



слично).<sup>1820</sup> Може се, стога, констатовати да је положај фриленсера вероватно најрањивији када је реч о дигиталним радницима.<sup>1821</sup>

### 3.5.3. Предности и недостаци мобилног рада заснованог на информационо-комуникационим технологијама

ИКТ су унеле револуцију у начин рада, омогућавајући изузетно висок степен флексибилности и ефикасност на раду као и лакшу повезаност како радника тако и целокупног пословања. Међутим, док рад заснован на ИКТ-у нуди бројне предности, такође доноси и значајне изазове.

Једна од најзначајнијих предности рада заснованог на ИКТ-у је флексибилност која покрива како нумеричку тако и финансијску а посебно флексибилност у погледу радног времена. Ово на првом месту вреди када раднике посредством ИКТ посматрамо у ширем смислу као дигиталне раднике, односно ону категорију која ради ван просторија послодавца. Запослени могу радити са различитих локација, превозних средстава, од куће и томе слично. Ова флексибилност омогућава бољу равнотежу између породичних и професионалних обавеза, као и ефикасније управљање омогућавајући запосленима да ефикасније управљају својим професионалним и приватним животом.<sup>1822</sup>

Евидентно је да ИКТ поједностављују радне процесе и повећавају продуктивност рада.<sup>1823</sup> У различитим секторима рада ИКТ омогућавају радницима у тимовима да раде заједно без потешкоћа, без обзира на физичку локацију, у поређењу са некада захтеваним опсежним мануелним радом који је сада врло често аутоматизован, и скраћује време и труд потребан за њихово извршавање. Смањење броја запослених који путују на посао може имати и значајно веће последице на друштво у целини смањујући потрошњу гасова који се користе за превозна средства као и ресурса које се користе у канцеларијским просторима усклађујући се са циљевима већ годинама уназад пропагиране „одрживости“.

На финансијском плану, једнако за послодавце и запослене, рад заснован на ИКТ-у може довести до значајних уштеда. Послодавци могу смањити фиксне трошкове повезане са одржавањем великих канцеларијских простора, канцеларијског материјала и трошкова режија радног простора. Са друге стране, запослени штеде на трошковима превоза и времену, што такође може довести до нижих нивоа стреса и побољшања задовољства послом, чему доприноси и аутономија

---

<sup>1820</sup> Врло је уобичајено да велики број *freelancer*-а ради у сивој економији, услед чега су искључени из шеме социјалног осигурања. Avdikos Vasilis, Kalogeris Athanasios „Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: evidence from the design sector in Greece“, *Area*, Vol. 49, No. 1/2017, pp. 35-42.

<sup>1821</sup> Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника– искуства европских земаља“, *op. cit.*, стр. 423-424.

<sup>1823</sup> Eileen Koekemoer, Caroline Downes, „Work–Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime“, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 9, No. 1/2011, pp. 1-2.

рада коју нуде аранжмани засновани на ИКТ.<sup>1824</sup> Радници цене могућност да прилагоде свој радни распоред како би се уклопио у њихов приватни живот, што може резултирати вишим стопама задржавања запослених код истог послодавца.<sup>1825</sup> Управо је пошаст која је погодила свет - пандемија заразне болести КОВИД-19 истакла важност прилагодљивости на радном месту.<sup>1826</sup> Послодавци које су већ интегрисали праксе рада засноване на ИКТ-у били су боље опремљени за прелазак на рад на даљину, осигуравајући континуитет пословања током посебног режима рада који је важио током пандемије.<sup>1827</sup> Наведени степен задовољства може се пребацити и на послодавца јер, имајући у виду да им рад посредством ИКТ омогућава да запошљавају најбоље кандидате за своје потребе са било које локације у свету, не ограничавајући се на географске границе, што повећава изгледе да нађу профил запосленог који им је потребан.

Док је флексибилност рада кључна предност рада посредством ИКТ, она такође може бити и недостатак. Границе између пословног и приватног живота могу постати замућене, што доводи до дужих радних сати и потенцијалног сагоревања радника на радном месту. Запослени се могу осећати обавезно да буду стално доступни, смањујући њихову способност да се „искључе“. Даље, рад заснован на ИКТ уводи значајне сигурносне изазове за послодавце, јер окружења за рад могу бити подложнија сајбер нападима, цурењу података и другим сигурносним претњама.

Ослањање на технологију значи да било који технички проблеми, као што су прекиди интернета или кварови софтвера, могу пореметити рад и тиме онемогућити ток пословања. Са друге стране, с обзиром на то да је реч о ИКТ као средствима за рад, запослени морају стално унапређивати своје вештине како би држали корак са еволуирајућим технологијама, што може бити захтевно и дуготрајно. Додатно, недостатак директне међусобне интеракције *in vivo* може довести до осећаја изолације и усамљености међу радницима. Неформалне интеракције и спонтани колегијални разговори у традиционалним канцеларијским окружењима теже се одвијају виртуелно, што може утицати на тимску кохезију и осећај инволвираности запослених. Како немају сви запослени једнак приступ потребној ИКТ или одговарајућем радном окружењу, социо-економске разлике могу створити неједнакости, где неки запослени могу имати проблема са неквалитетним интернет везама, недостатком адекватног радног простора или технолошких ресурса, што све може утицати на квалитет обављеног рада.

---

<sup>1824</sup> *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022, p. 64.

<sup>1825</sup> Више вид.: Jarrod Haar, „Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences“, *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol. 4, No. 1/2007, pp. 69–82.

<sup>1826</sup> Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 60 и даље.

<sup>1827</sup> Промене изазване пандемијом у многоне су промениле свет рада. Прелазак великог броја радника на рад ван просторија послодавца посредством ИКТ као ефикасна мера у заштити од вируса је била неупитна, али донела је и одређене потешкоће у погледу добробити радника. Иако се ови проблеми могу чинити секундарним у односу на опасности које је представљала пандемија заразне болести КОВИД-19, психосоцијални проблеми, као и они који произилазе из одсуства уобичајених структура колективног радног места – везани за интензитет рада и радно време, личне интеракције, јасну разграниченост професионалног и приватног времена – постали су једнако значајни као и предности - већи избор у организацији радног времена, потенцијал да тржишта рада постану инклузивнија, боља равнотежа између посла и приватног живота, и елиминисање времена и стреса повезаних са путовањем на посао и назад. International Labour Conference, 109th Session, 2021, Report I (B) - Work in the time of COVID, Report of the Director-General, Geneva, 2021, p. 14.

На страни послодавца, потенцијално негативан аспект можемо видети у погледу могућности управљања радом запослених који раде ван просторија послодавца, а што може захтевати различите стратегије у поређењу са управљањем радом оних који раде у просторијама послодавца, пре свега нове вештине за праћење продуктивности, давање повратних информација и одржавање ангажованости запослених без физичког присуства. Наведено се надовезује и на изазове у погледу изградње и одржавања снажне организационе културе, те услед недостатка физичког присуства ово може отежати развој кохезивног идентитета предузећа и отежати преношење корпоративних вредности и стварање осећаја припадности. Предузећа, стога, требало би да користе различите алате и методе за промовисање социјалне повезаности међу запосленима, како би се превазишао осећај изолације. Овај осећај, даље, може допринети здравственим проблемима јер се ниво искључености може одразити на ментално здравље, посебно оних радника који иначе немају друштвено развијен сегмент живота.<sup>1828</sup>

#### 3.5.4 Изазови у погледу усклађивања породичног и професионалног живота

Кључна предност која вреди за рад који обављају лица која раде посредством ИКТ јесте слобода организације времена рада. Ово наравно стоји уколико говоримо о оним радницима које не раде у субординараном односу у просторијама послодавца, већ о другим модалитетима рада посредством ИКТ - пре свега рада на даљину, када се о овим радницима говори као о дигиталним радницима. Време рада према индивидуалним потребама дигиталних радника, нуди много потенцијала за побољшање равнотеже између посла и приватног живота. То им дозвољава више слободе да боље управљају својим обавезама и брину о личним проблемима којима је тешко приступити ван радног времена.<sup>1829</sup>

Неколико студија указало је на позитиван утицај дигиталног рада на равнотежу између посла и приватног живота а уопште, квалитет живота, јер се више времена проводи са породицом, у личним активностима и активностима у локалној заједници. Ово вреди чак и за оне раднике који повремено посредством ИКТ раде код куће када могу нешто боље ускладити радно време и породичне или друштвене обавезе од радника који увек раде у просторијама свог послодавца. Посебно су повољне могућности за побољшање равнотеже између посла и приватног живота за раднике са породичним обавезама који повремено обављају рад посредством ИКТ, иако потенцијал за сукоб између ова два сегмента се повећава када је рад код куће чешћи.<sup>1830</sup> Насупрот томе, радници који потпадају под високо мобилну групу могу се суочити са нешто тежим уклапањем професионалног и породичног живота јер се неретко могу наћи на терену, па се тиме више времена иако не нужно, може провести на раду. Такође вреди поменути могућност коју рад

---

<sup>1828</sup> Hadi Karimikia, Harminder Singh, Damien Joseph, „Negative outcomes of ICT use at work: meta-analytic evidence and the role of job autonomy“, *Internet Research*, Vol. 31, No. 1/2020, pp. 161-163.

<sup>1829</sup> Colette Fagan *et al.*, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva, International Labour Office, 2012, p. 32.

<sup>1830</sup> Jake Messersmith, „Managing work-life conflict among information technology workers“, *Human Resource Management*, Vol. 46, No. 3/2007, p. 442.

посредством ИКТ нуди у погледу уштеде времена потребног за долазак до посла. Флексибилност својствена овом режиму рада омогућава радницима да избегну путовање на одређено радно место ако задатак није везан за место или да организују путовање у погодно време ако задатак није временски одређен.<sup>1831</sup> Наведена флексибилност у складу је са Директивом о равнотежи између посла и породичног живота (ЕУ/2019/1158) која проширује постојеће право на тражење „флексибилних радних аранжмана“ на све запослене родитеље деце до осам година и на све старатеље. Радници који уживају ово право требало би да буду заштићени од дискриминације или било каквог неповољнијег третмана по тим основама. Директива подразумева да ће родитељи и неговатељи у неким земљама моћи да затраже аранжмане који су обухваћени радом на даљину односно радом посредством ИКТ (Директива користи раније поменути скраћеницу *TICTM*), пошто рад на даљину није био један од флексибилних образаца рада који је био обухваћен претходном Директивом 2010/18/ЕУ о родитељском одсуству. Међутим, иако Директива из 2019. године признаје позитиван допринос побољшању равнотеже између посла и приватног живота, она се не бави потенцијално негативним утицајем ових облика рада. Такође је важно напоменути да иако запослени имају право да захтевају рад на даљину, послодавци могу да одбију такве захтеве (ако наведу јасан разлог за одбијање, и то у разумном року).<sup>1832</sup>

### *3.5.5. Стандарди Европске уније од значаја за уређивање мобилног рада посредством информационо-комуникационих технологија*

Рад посредством ИКТ није посебно уређен изворима међународноправног карактера, при чему се свакако, на ове раднике примењују сва права и обавезе који се односе на посебне аспекте рада која уживају сва лица по основу рада.

На нивоу Европске уније постоји неколико релевантних прописа, од којих би посебно требало издвојити Европски оквирни споразум о раду на даљину, који је свакако значајан за рад посредством ИКТ. Овај документ је дао прву дефиницију онога што се сматра радом на даљину иако би га требало посматрати у контексту значаја за рад посредством ИКТ, као дигиталног рада, зато што се рад на даљину може обављати и без коришћења ИКТ.<sup>1833</sup> Европски оквирни споразум о раду на даљину под дигиталним радником подразумева сваког радника који обавља дигитални рад. С правом се, међутим, наглашава да ова дефиниција не обухвата све дигиталне раднике, већ само оне који су у радном односу са послодавцем – фриленсери, samozапослени, платформски радници не уклапају се у ову дефиницију.<sup>1834</sup> Дакле, овај акт можемо примењивати само уколико је лице које ради посредством ИКТ у радном односу, у супротном, што ће неретко бити

---

<sup>1831</sup> Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 16.

<sup>1832</sup> Eurofound, *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 8.

<sup>1833</sup> Manuela Samek Lodovici, *The impact of teleworking and digital work on workers and society Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Luxembourg, 2021, p. 18.

<sup>1834</sup> Anna Leonova, *Working Remotely: Legal and Human Resources Challenges (Comparative Analysis of the Netherlands, the Russian Federation and the EU*, Tilburg University: Law School, Tilburg, 2021, p. 26.

случај, Европски оквирни споразум о раду на даљину се не примењује. Споразум не разматра ни ситуације у којима запослени раде на даљину неформално, или повремено, што је често случај, остављајући добар део радника ван примене одредаба овог акта. Иако се сматра да би рад посредством ИКТ требало да се обавља на добровољној основи, ако се обавља у аранжманима који не подразумевају само коришћење ИКТ у оквиру рада у радном односу у просторијама послодавца, изгледно је да запослени раде на даљину, или од куће посредством ИКТ због захтева за послом који упућује послодавац. Такође, од значаја може бити и Европски оквирни споразум о дигитализацији усвојен 2020. године. Овај међугрански колективни уговор, примењује се на све запослене и послодавце који су у радном односу на територији Европске уније.<sup>1835</sup> Примарни циљ овог акта, био је да се додатно регулише и уреди рад који укључује дигиталне технологије, као и да се заштите радници који обављају рад у секторима високе аутоматизације послова.<sup>1836</sup> Погодност примене овог споразума за раднике који раде посредством ИКТ, иако не директна, може бити видљива и корисна у оном делу у којем се закључују посебни (грански) колективни уговори у сектору којем радник који ради посредством ИКТ припада.

Од значаја даље јесу и директиве Европске уније, која свака у свом домену се односе на раднике посредством ИКТ иако их као такве не помињу директно. Наиме, како је дигитални рад добровољан, то подразумева да је послодавац дужан да дигиталном раднику предочи услове рада и све друге релевантне информације у складу са Директивом о транспарентним и предвидивим условима рада<sup>1837</sup>. Даље, како се начелно примењује принцип једнакости, радници посредством ИКТ уживају сва права као и остали радници. Имајући у виду специфичности начина и организације рада посредством ИКТ овај принцип мора бити допуњен посебним клаузулама које регулишу поменуте специфичности. Будући да дигитални рад ствара нове ризике везане за заштиту података, послодавац мора то имати у виду и обезбедити одговарајућу заштиту података.<sup>1838</sup>

Европска директива о радном времену 2003/88/ЕЕЗ главни је инструмент који регулише радно време, време одмора и одсуства, те важи и за раднике који раде посредством ИКТ. Директива поставља максималне стандарде за радно време, дневни, недељни одмор, ноћни и сменски рад, те

---

<sup>1835</sup> Љубинка Ковачевић, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“, у: *Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић* (Јелена Перовић Вујачић ур.), Том II, Копаоничка школа природног права, Београд, 2024, стр. 5.

<sup>1836</sup> Споразум се не бави свим аспектима дигитализације рада, већ се фокусира на четири главна изазова овог процеса: очување радне сигурности и унапређење вештина, доступност запослених путем дигиталних канала, употребу система вештачке интелигенције, и надзор запослених уз очување њиховог достојанства. Наглашена је потреба за увођењем процедура и алата који ће омогућити коришћење дигиталних технологија и вештачке интелигенције уз поштовање права радника и очување принципа људске контроле над технологијом. Поред тога, Споразум нуди предлоге за искоришћавање предности које дигитализација може донети радницима, послодавцима и њиховим представницима, како на европском, тако и на националном и гранском нивоу као и на нивоу појединачних предузећа. Љубинка Ковачевић, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“, *op. cit.*, стр. 5.

<sup>1837</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, PE/43/2019/REV/1, OJ L 186, 11.7.2019.

<sup>1838</sup> Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника– искуства европских земаља“, *op. cit.*, стр. 412.

се максимална ограничења трајања радног времена и одмора примењују и на раднике који раде посредством ИКТ.

У оквиру имплементације Европског стуба социјалних права, који наглашава потребу за праведним условима рада и једнаким могућностима за раднике у нетипичним условима рада, две директиве такође директно настоје да се позабаве питањима равнотеже између посла и породичног живота радника посредством ИКТ. Директива о равнотежи између посла и приватног живота, која проширује право да захтева флексибилне услове рада на све запослене родитеље деце до осам година и све неговатеље. Директива о транспарентним и предвидивим условима рада захтева да уговори о раду прецизирају обрасце рада и места рада и на тај начин обезбеде већу транспарентност и предвидљивост услова рада за све раднике. Међутим, иако су ове одредбе релевантне за пружање радницима који раде посредством ИКТ „потпуније информације о суштинским аспектима рада: месту рада, одмору и распореду радног времена укључујући прековремени рад“, <sup>1839</sup> такође је случај да такви писани споразуми нису нужно довољни да се спречи рад ван уговорених сати. Вредно је помена и то да рад посредством ИКТ, такође, може бити повезан са низом штетних ефеката по ментално и физичко благостање радника, те су значајне одредбе Европске оквирне директиве о безбедности и здрављу на раду које се примењују на раднике независно од њиховог радног места и, као такве, такође покривају здравствене аспекте рада ван просторија послодавца посредством ИКТ. Ова Директива „поставља опште принципе који се тичу превенције и заштите радника од несрећа на раду и професионалних болести“ и, између осталог, захтева од послодавца да спроводе процене ризика, укључујући психосоцијалне ризике, и спроводе превентивне и заштитне мере.

### 3.6. Рад по основу ваучера (*vaucher based work*)

#### 3.6.1. Дефинисање и правна квалификација рада по основу ваучера

Једну од првих дефиниција рада по основу ваучера, као нове форме рада, дао је *Eurofound* 2014. године, у тада, револуционарном документу који је садржао листу нових форми рада. Један од тих јесте рад по основу ваучера. Овај модалитет заживео је на тржишту рада многих земаља као погодно средство за сарадњу државе и послодавца у намери да се поспешу запошљавање становништва, посебно у секторима које карактерише велики број радника који раде „на црно“, ниска примања и низак степен потребних квалификација за обављање рада.<sup>1840</sup> Са друге стране,

---

<sup>1839</sup> *Ibid.*

<sup>1840</sup> Иницијатива за успостављање модалитета рада посредством ваучера није била непознаница ни много раније него што се рад по основу ваучера издвојио као једна од нових форми рада. У ранијој историји, тржишта рада многих земаља суочавала су се са проблемом усклађивања понуде и потражње за радном снагом која би обављала послове у домаћинству послодавца. Прве шеме рада по основу чекова, односно ваучера, који су се издавали од стране државе, то јесте локалних власти и удружења, биле су, управо, намењене сектору услужних делатности, односно пружању услуга у домаћинству послодавца што се задржало и деценијама касније. Циљ таквих система био је да створе континуум могућности, у распону од понуде потпуно заштићене јавним субвенцијама до потпуно конкурентне понуде. Као резултат ствара се нова социјална економија, која би имала користи једнако и за послодавце и за

иако присутан у Европи рад по основу ваучера је најређи нови облик запослења. То може бити повезано са чињеницом да ова врста рада често захтева успостављање посебне политике владе, што није случај са другим новим облицима рада.<sup>1841</sup>

Најшире посматрано, како је тада учинио *Eurofound*, рад по основу ваучера, обухвата ону врсту рада код које се плаћање радника који пружа своје услуге врши посредством ваучера који послодавац добија од треће стране (обично је то државни орган).<sup>1842</sup>

У складу са овако постављеним оквиром, елементи који се могу издвојити за потребе сврставања ове форме рада у групу нових форми рада, може се учинити по основу два критеријума – први је средство плаћања, које не подразумева новац *stricto sensu* а друго, посредно „мешање“ државе у радни однос између радника и послодавца кроз усвајање политике којима се предвиђа издавање ваучера као средства плаћања за рад.

Сектор услуга у ком се рад по основу ваучера најчешће јавља, како су показала истраживања, везује се за пружање услуга у виду специфичних задатака који се везују за одређено време и/или за повремени рад.<sup>1843</sup> Најчешће, ваучер системи рада присутни су у сектору рада у домаћинству и пољопривреди. Разлог за распрострањено коришћење ваучер шема у оквиру поменутих два сектора је чињеница да, у овим секторима рада послодавци најчешће ангажују раднике без правног основа. Рад по основу ваучера, који се правно уређује захваљујући политикама влада које омогућавају успостављање система плаћања посредством ваучера има за циљ да се сузбије рад „на црно“<sup>1844</sup> обезбеђивањем, са једне стране адекватних права радника и, са друге стране,

---

запослене. Europäische Kommission, Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen Der Gegenwart Und Wege Ins 21. Jahrhundert – Weissbuch, Brüssel/Luxembourg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994, p. 20.

<sup>1841</sup> United Nations Economic Commission For Europe, *Handbook on Forms of Employment*, United Nations Geneva, 2022, p. 131.

<sup>1842</sup> Eurofound, *New forms of employment*, Presentation to the European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, 2014, p. 5.

<sup>1843</sup> Сектори рада у којима су се услуге које су пружали радници плаћане путем ваучера посебно су биле погођене пандемијом заразне болести КОВИД-19 у првој половини 2020. године због ограничења мобилности и забране окупљања лица. Eurofound, *Labour market change New forms of employment: 2020 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 41. Имајући у виду да је у 2023. години отпочео опоравак на свим пољима од последица пандемије, оправдано је очекивати и да ће рад по основу ваучера бити заступљен ако не у већем, онда у макар приближно истом проценту на тржишту рада широм света.

<sup>1844</sup> На пример, у Хрватској је успостављање *Enterprise voucher* шеме – ваучер предузећа 2012. године, имало за главни циљ смањење непријављеног рада у секторима сезонског и повремениг рада у пољопривреди. Пре ове шеме, послодавцима је било скупо да запошљавају сезонске и повремене раднике, јер су у том случају морали да им исплате зараде за цео месец рада. Међутим, како пољопривредни радови директно зависе од временских услова што може значити да би број стварних радних дана могао бити знатно мањи у зависности од времена (нпр. пет дана), запошљавање радника по основу уговора којима им се накнада исплаћује месечно није била повољна послодавцима који су неретко прибегавали ангажовању радника „на црно“. Успостављање ваучер шема рада, резултирало је олакшаном законитом ангажовању радника који раде привремено и повремено у пољопривреди и тиме подстакло формализацију рада на црно у сектору пољопривреди. Купљени ваучери укључују допринос за социјално осигурање, а додатно, радник је заштићен одредбама које се односе на минималне дневне зараде, ограничење максималног броја радних сати и права на одмор. *Enterprise vouchers to formalise undeclared work in agricultural sector, Croatia*, доступно на: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20294&langId=en>, 14.5.2023.

подстицаја послодавцима да ангажују раднике по основу уговора.<sup>1845</sup> У том смислу, не изненађује да рад по основу ваучера укључује низак степен административног оптерећења за заснивање и престанак радног односа и омогућава широк спектар флексибилности да се, када се појави потражња за људским ресурсима, што већи број лица лакше запосли.

У погледу правне квалификације, рад по основу ваучера подразумева заснивање радног односа и, као такав, присутан је у великом броју националних законодавстава. Дакле, запосленом припадају сва права из радног односа, уз примену оног степена флексибилизације која је карактеристична у конкретном случају.

### *3.6.2. Модалитети рада по основу ваучера*

Модалитете рада по основу ваучера можемо разликовати по основу неколико критеријума. Први јесте постојање треће стране, односно посредника, тространог правног односа, у светлу одговора на питање да ли радници сами ступају у контакт са послодавцима или постоји и трећа страна – посредник који их доводи у везу, као и да ли је законским оквиром обавезно запошљавање посредством треће стране. У овом случају, то је најчешће посебна (посредничка) организација, те се на тај начин успоставља тространи правни однос, слично као и у случају запошљавања посредством агенције. У супротном, када учешће посредника (агенције) није обавезно радници и послодавци долазе у контакт непосредно, на основу препорука, искуства ранијих послова и друго.

Други критеријум јесте врста послова која се може обављати у оквиру рада посредством ваучера. У овом случају, подела се заснива на законском ограничењу у погледу којих се погодности рада по основу ваучера могу применити. У највећем броју националних решења, рад по основу ваучера покрива домен послова, као што су брига о домаћинству, старим лицима, чување деце, пољски и баштенски радови, и томе слично. У другу категорију можемо сврстати примере у којима не постоји ограничење, те се рад по основу ваучера може срести у било ком сектору рада.

Трећи критеријум јесте правни положај лица које ради посредством ваучера. Ова подела подразумева да лице може бити субјекат радног односа и, тиме, бити покривено заштитом која се

---

<sup>1845</sup> Рад по основу ваучера који се везује за пружање услуга у домаћинству дуго је изостајао из законског уређивања многих законодавстава. До промене је дошло оног тренутка када су високе цене и све већи трошкови живота учинили пружање услуга рада у домаћинству (личне услуге) непопуларним и приступачним само имућним домаћинствима. Из овако постављене перспективе, сваки напор јавних власти да се промовише стварање тржишта рада који обухвата уређен систем пружања личних услуга другоме, изгледало је узалудно. Али, током 1990-их, оптимистичнији поглед се вратио када су владе држава увиделе да рад у оквиру пружања личних услуга у домаћинству има далеко већи утицај на уређење тржишта рада као и да се подршком може допринети смањењу незапослености и сузбити рад на црно. На том основу, почело се са предлозима јавних инвестиција за промовисање овог сектора. Eileen Apfelbaum, Ronald Schettkat, „Employment and productivity in industrialized economies“, *International Labour Review*, Vol. 134, No. 4-5/1995, p. 609.



пружа радницима који имају закључен уговор о раду, или лице ангажовано по основу уговора грађанског права, због чега је изузето из примене радног законодавства.

### 3.6.2.1. Рад по основу ваучера у оквиру радног односа

У земљама у којима је законом предвиђено да се рад по основу ваучера обавља у оквиру радног односа, то неретко подразумева и постојање треће стране - агенције. Тада, запослени након што заснује радни однос са агенцијом – тзв. ваучерском организацијом, закључује уговор и са „клијентом“, који има потражњу за његовим услугама. У овим моделима, који су заступљени у Француској и Белгији као примери у којима је рад по основу ваучера широко заступљен, присутно је и ограничење у погледу сектора у којим се рад по основу ваучера може обављати.

#### 3.6.2.1.1. Белгијски модел

У Белгији је рад по основу ваучера први пут предвиђен Декретом из 2001. године, а са применом се почело 2004. године.<sup>1846</sup> Требало би имати у виду да су се системи успостављања рада по основу ваучера временом развијали тако да данас чине један од облика који се, услед великог одступања од елемената стандардног радног односа, схватају као нови, иако је евидентно, да је реч о форми рада која је постојала деценију и више уназад.

Рад по основу ваучера у Белгији покрива ограничен број услуга које се обављају у домаћинству клијента. Разлог због којих се рад по основу ваучера није проширио и на друге дефицитарне радном снагом секторе, као што су услуге бриге о другим лицима, примера ради, леже у томе да се остали „критични“ сектори субвенционишу од стране државе, кроз усвајање другачијих политика влада или се очекује да се проблеми у погледу поштовања радних права и сузбијања рада на црно регулишу у складу са правилима тржишта рада која не обухватају било какве додатне мере и подстицаје.<sup>1847</sup>

У Белгији, рад по основу ваучера када се обавља посредством ваучерске агенције уређен је тако да подразумева успостављање односа између запосленог, послодавца – организације, која пружа услуге посредством ваучера и клијента који купује ваучере за услуге по јединичној цени коју диктира предузеће које их је издало. При томе, постоји ограничење броја ваучера које један клијент може да купи.<sup>1848</sup> У овако постављеном тространом односу, уговор се закључује, између

<sup>1846</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 83.

<sup>1847</sup> *Ibid.*

<sup>1848</sup> Максималан број ваучера за услуге по клијенту је 500 по календарској години. Међутим, породице коју чине самохрани родитељи, особе са инвалидитетом и родитељи малолетника са инвалидитетом, као и старија лица која примају помоћ за старије особе могу да откупе до 2.000 ваучера за услуге по календарској години по цени од 9ЕУР. Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 83.

са једне стране организације која пружа услуге рада радника по основу ваучера (ваучерска агенција), и клијента, као и између ваучерске агенције и радника.<sup>1849</sup> Клијент је тај који прецизира број радних сати сваке недеље а запосленом се исплаћује накнада у ваучерима које он потом предаје услужној организацији. О исплати зараде, као и за обезбеђење здравља и безбедности на радном месту, одговорна је ваучерска агенција.<sup>1850</sup> Након што радник уручи ваучер организацији она их враћа предузећу које их је издало у замену за новац,<sup>1851</sup> те би у том смислу ваучер требало сматрати средством плаћања.<sup>1852</sup> Када је реч о правним лицима која могу обављати послове ваучерске организације, то могу бити јавне институције, попут друштвених организација за социјалну заштиту и социјалну помоћ, организација социјалне економије као што су центри за запошљавање и образовање миграната, комерцијална предузећа и агенције за привремени рад. Ове организације морају бити признате, као такве, од стране савезног министарства рада, а своје активности спроводе под надзором савезне Агенције за незапослене (незапосленост).<sup>1853</sup> Признате организације могу да запошљавају раднике по основу уговора на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом. Међутим, дужне су да раднику понуде посао са непуним радним временом од минимално 13 сати недељно након три месеца рада по основу уговора којима се заснива стални радни однос.<sup>1854</sup>

#### 3.6.2.1.2. Француски модел

Француски систем уређивања рада по основу ваучера, такође, одликује учешће треће стране – ваучерске организације (агенције) али, за разлику од решења у Белгији, оно није обавезно. Систем рада по основу “чека“ (фр. *chèque emploi service universel - CESU*), у Француској је успостављен 2006. године, када је замењен ранији систем рада по основу ваучера за запошљавање (фр. *titre*

---

<sup>1849</sup> Sarah Mousaid *et al.*, „The Quality of Work in the Belgian Service Voucher System“, *International Journal of Health Services*, Vol. 47, No. 1/2017, p. 41.

<sup>1850</sup> *Ibid.*

<sup>1851</sup> У Белгији, рефундација износи 22,04ЕУР по ваучеру, укључујући државну субвенцију од 13,04ЕУР. На основу гранског колективног уговора, од 1. фебруара 2013. године минимална зарада по сату за раднике по основу ваучера са мање од годину дана стажа је 10,28ЕУР; са једногодишњим искуством је 10,69ЕУР; за раднике са двогодишњим искуством је 10,82ЕУР; а за оне са трогодишњим искуством износи 10,93ЕУР. Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 83.

<sup>1852</sup> Wilfried Raus, „New forms of employment in Belgium“, in: *New forms of employment in Europe*, (Roger Balnain, Frank Hendrickx eds.), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, p. 154.

<sup>1853</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p 83.

<sup>1854</sup> *Ibid.*

*emploi service, TES*)<sup>1855</sup> и ранији систем запошљавања по основу чека (фр. *chèque emploi service - CES*).<sup>1856</sup>

Француски систем рада по основу ваучера један је од угледних примера где је рад по основу ваучера широко распрострањен и чије су предности видљиве и прихваћене. Примарна сврха рада по основу ваучера је олакшавање пријаве радника социјалним властима. Овај модалитет рада повезан је са значајном флексибилношћу у погледу трајања уговора, при чему је обавеза послодавца сведена на ефективно плаћање зарада за обављени рад током једног месеца.<sup>1857</sup> Тако, ваучер за услугу представља замену за новац који се може искористити само за „куповину“ одређених услуга у домаћинству. Чек је, с друге стране, начин да се искористи посебна финансијска, у већини случајева фискална предност приликом куповине одређене услуге. Ваучери могу бити у оптицају анонимно, док чекови увек припадају само једној особи. Вредност ваучера одређује институција која га издаје, вредност чека је дискрециона одлука корисника.<sup>1858</sup>

Дакле, појединци могу да откупе чекове од своје локалне банке, како би платили раднике који обављају рад не само у кући, већ обављају и послове као што су брига о деци. Као и у Белгији, француски систем рада по основу ваучера је окренут ка раду у домаћинству. Чек који послодавци купују може се користити за повремене услуге које се обављају у трајању мањем од осам сати недељно или у трајању од једног месеца сваке године. Модалитет рада у погледу организације радног времена обухвата и могућност рада у трајању од два сата недељно, сваке недеље у случају кад су услуге мањег обима. У француском моделу, рад по основу ваучера подразумева да лице која ради мора бити ангажовано по основу уговора о раду, тако да у том погледу нема сумње у погледу постојања радног односа и поштовања права радника, на које се примењују одредбе Закона о раду.<sup>1859</sup> Посебно је важно да се на ова лица у Француској од 2022. године примењују одредбе Гранског колективног уговора од 15. марта 2021. године, који се примењује на индивидуалне послодавце који запошљавају раднике за рад у кући.<sup>1860</sup> У складу са тиме, радницима по основу

---

<sup>1855</sup> Године 1996. створен је систем рада према којем је радник у домаћинству послодавца морао да буде запослен преко приватне агенције или удружења. Радници су добијали *TES* ваучер, као део зараде, од свог послодавца, регионалних или локалних власти. Како су домаћинства (послодавци) били ограничени да радника ангажују посредством организација, а не непосредно, овај систем је нудио боље гаранције и радницима (који су имали подршку организације посредством које су се запошљавали) и послодавцима (којима је загарантована боља услуга пошто су организације које су пружале услуге морале да буду одобрене од стране државе). Једна од великих предности система запошљавања *TES* била је у томе што је омогућила да се лакше и сврсисходније ускладе потреба и потражња за радницима у домаћинству. *Universal service employment cheque, France*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/universal-service-employment-cheque-france>, 18.5.2023.

<sup>1856</sup> *CESU*, који је тренутно на снази у Француској, је унапређен систем који је објединио систем рада по основу ваучера и рад који се запосленима исплаћује чеком (одређени део).

<sup>1857</sup> *New Forms of Employment and EU Law* (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), 7th Annual Legal Seminar, European Labour Law Network, Hague – the Netherlands, 2014, p. 78.

<sup>1858</sup> Dirk Finger, „Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios“, Discussion Paper FS I 97 - 201a, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, 1995, p. 6.

<sup>1859</sup> Le *chèque emploi-service universel (CESU) "déclaratif"*, доступно на: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-cheque-emploi-service-universel-cesu-declaratif>, 19.5.2023.

<sup>1860</sup> *Convention collective nationale IDCC : 3239, Particuliers Employeurs et Emploi À Domicile (15 mars 2021)*, на снази од 1. јануара 2022. године, (15. марта 2021. године), доступно на: [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc\\_20210016\\_0000\\_0019.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf), 19.5.2023.

ваучера, на које се примењују одредбе овог колективног уговора, загарантована је социјална сигурност (здравствено осигурање, осигурање у случају наступања ризика инвалидности), приступ стручној обуци, а зарада која се исплаћује укључује накнаду за годишњи одмор у износу од 10% бруто накнаде.<sup>1861</sup> Постоји могућност и да уз сагласност запосленог, послодавац изабере да активира услугу „CESU+“ (*chèque emploi service universel*, CESU фр.) која се састоји од овлашћивања организације која издаје чекове „URSSAF service Cesu“ да терети примања запосленог са банковног рачуна запосленог. У том случају послодавац само треба да „пребаци“ новац на рачун запосленог.<sup>1862</sup>

### 3.6.2.2. Рад по основу ваучера – као рад изван радног односа

Радници који раде по основу ваучера изван радног односа, не морају послодавца тражити посредством агенција која би делала као посредник, те их доводила непосредно у везу. Стога, радници и послодавци долазе у контакт непосредно, на основу препорука, искуства ранијих послова и других система комуникације.

#### 3.6.2.2.1. Италија

У Италији, рад по основу ваучера, (ит. *buoni lavoro*) регулисан је правним инструментима од 2003. године,<sup>1863</sup> у оквиру велике реформе „Legge Biagi“, спроведене у циљу промовисања инклузије посебно угрожених категорија радника и борбе против непријављеног рада.<sup>1864</sup> Свеукупно, циљ измена радног законодавства ишао је у смеру додатне флексибилизације радног односа,<sup>1865</sup> односно регулисања нових форми флексибилног рада (најчешће по основу уговора којима се не

---

<sup>1861</sup> *Ibid.*

<sup>1862</sup> Le chèque emploi-service universel (CESU) "déclaratif", *op. cit.*, доступно на: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-cheque-emploi-service-universel-cesu-declaratif>, 19.5.2023.

<sup>1863</sup> Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. note: Entrata in vigore del decreto: 24-10-2003 (*Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 27/02/2023*), доступно на: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-09-10;276/vig=>, 10. 5. 2023.

<sup>1864</sup> Alberto Mazzon, *Essays on Non-Standard forms of Employment in Italy*, (doctoral thesis - unpublished), University of Siena (July 13, 2019), p. 44.

<sup>1865</sup> У Италији је 2015. године извршена још једна реформа у оквиру радног законодавства. Усвојен је Декрет који је за циљ имао уређење нових флексибилних облика радног односа. Иако је и у тексту овог акта наглашено да је стандардни вид радног односа у Италији - радни однос заснован на неодређено време, измене законског оквира из 2015. године ишле су у правцу правног регулисања флексибилних облика рада изван стандардног. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095), Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015 (*Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 27/02/2023*), доступно на: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>, 10. 5. 2023.; Вид. Italy: Updated Legislation on Employment Contracts, доступно на: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2015-08-20/italy-updated-legislation-on-employment-contracts/>, 10. 5. 2023.

заснова радни однос) који је у Италији још од последње деценије XX века био у приметној експанзији.<sup>1866</sup> У оквиру закона усвојеног 2003. године, један од предвиђених уговора био је уговор за рад по основу ваучера, односно у Италији перципиран као помоћни рад / споредни рад, који се плаћа посредством ваучера.<sup>1867</sup>

Иако је првобитни циљ увођења рада по основу ваучера био да се обезбеди исплата адекватних зарада сезонским, пољопривредним радницима и радницима који повремено раде у домаћинствима послодаваца, шире посматрано, посредни циљ је био да се угроженим лицима, која се налазе на маргини тржишта рада и која се суочавају са проблемом проналаска запослења, заправо омогући да заснују радни однос – не нужно на неодређено време, а да се, истовремено, послодавци подстакну и подрже у њиховом ангажовању.<sup>1868</sup> Ово је превасходно за крајњи исход имало да се сузбије рад на црно у одређеним секторима привреде,<sup>1869</sup> у којима су ангажовани радници који немају високи степен образовања и обављају мануелне, краткотрајне послове. Суштина проблема правног положаја ових радника јесте у недостатку основних радних права која су гарантована запосленима који имају уговор о раду, с обзиром на то да ова лица нису била ангажована у оквиру радног односа.<sup>1870</sup> Кључни „кривац“ за овакву праксу јесте сам текст италијанског закона, којим је прокламовано да „статус лица које ради по основу ваучера не утиче на радноправни статус примаоца“.<sup>1871</sup> Последично, након 2003., а посебно у периоду од 2011. до 2015. године број радника који је радио по основу ваучера је све више растао, јер су многи радници обављали рад по основу ваучера као други посао, поред примарног посла, док је са друге стране, велики број послодаваца био ослобођен плаћања пореза услед ангажовања радника по основу ваучера.<sup>1872</sup>

У намери да стане на пут непоштовању циља због којег је рад по основу ваучера уведен у национално законодавство, италијанска Влада је у марту 2017. године издала Уредбу којом је увела потпуну забрану ангажовања радника по основу ваучера до краја године.<sup>1873</sup> Нешто касније, у јуну

---

<sup>1866</sup> Marta Fana, Dario Guarascio, Valeria Cirillo, „Did Italy Need More Labour Flexibility? The Consequences of the Jobs Act“, *Intereconomics* Vol. 51, No. 2/2016 pp. 80-82. Вид. више: Adam Fishwick, Heather Connolly (eds.) *Austerity and Working-Class Resistance: Survival, Disruption and Creation in Hard Times*, Rowman & Littlefield Publishers, 2018, p. 65 и даље.

<sup>1867</sup> Alberto Mazzon, „Has voucher work favoured unreported employment? An analysis of subsidiary employment in Tuscany“, Joint Doctoral Programme in Economics Universities of Siena, Pisa and Firenze, June 20, 2017., p. 3., доступно на: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/07/mazzon\\_a25072.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/07/mazzon_a25072.pdf), 11. 5. 2023.

<sup>1868</sup> *The future of work. Skills and resilience in a world of change*, European Commission, Brussels, 2016, p. 10.

<sup>1869</sup> Diego Coletto, Roberto Pedersini, *Draft legislation on labour market reform approved*, Eurofond, 2003, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/draft-legislation-on-labour-market-reform-approved>, 12. 5. 2023.

<sup>1870</sup> European Platform Undeclared Work, Fourth Plenary meeting of the European Platform tackling undeclared work - Final report on a preventative approach, focusing upon service vouchers and awareness raising, March 2018, pp 4-5.

<sup>1871</sup> Francesca Bettio, Alberto Mazzon, „Subsidiary employment in Italy: can commodification of labour be self-limiting?“, in: *Making work more equal - A new labour market segmentation approach* (Damian Grimshaw et al., eds.), Manchester University Press, Manchester, 2017, p. 154.

<sup>1872</sup> Eloisa Betti, *Precarious Workers: History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy, Work and Labor – Transdisciplinary Studies for the 21st Century*, Central European University Press, Budapest, 2022, p. 193.

<sup>1873</sup> Decreto-Legge 17 marzo 2017, n. 25, Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonche' per la modifica delle disposizioni sulla responsabilita' solidale in materia di appalti. (17G00044) note: Entrata in vigore del provvedimento: 17/03/2017. Decreto-Legge convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49 (in G.U.

2017. године, италијански парламент је усвојио Закон-декрет бр. 50/2017, којим су уведене нове одредбе које регулишу рад по основу ваучера. Према новуспостављеном систему, рад по основу ваучера подразумева две врсте шема. Од 2017. године, она, наиме, званично више не подразумева рад који је намењен искључиво осетљивој категорији радника. Тако, једна шема је прилагођена појединцима послодавцима који желе да користе ваучере за плаћање радника који пружају услуге у домаћинству и услуге бриге и неге других лица, а друга шема је намењена осталим „клијентима“, као што су samozапослени, предузетници, удружења, невладине организације и јавна управа. Ова друга шема поставља посебне одредбе за клијенте у секторима јавне управе и пољопривреде.<sup>1874</sup> Осим разграничења у погледу сектора рада, уведене су нове границе прихода за раднике. Сваки радник може остварити приход од највише 5.000ЕУР годишње од свих лица са којима је закључио уговор о раду по основу ваучера, од чега од истог послодавца највише 2.500ЕУР годишње. Тако, сваки прималац услуге (послодавац) може исплатити накнаде свим ангажованим радницима у вредности не већој од 5.000ЕУР годишње. У случају да је послодавац прекорачио лимит исплате у износу од 2.500ЕУР годишње једном раднику, правни однос се мора конвертовати у радни однос на неодређено време. Додатно, предвиђене су и новчане казне у распону 500 - 2.500ЕУР за сваки дан рада.<sup>1875</sup>

Када је реч о секторима у којима се обавља рад по основу ваучера, у Италији је забрањено грађевинским и рударским предузећима, који имају више од пет сталних радника, да ангажују раднике посредством ваучера. Са друге стране, по основу ваучера, радник може бити ангажован у државној управи, у форми повременог рада на основу ваучера, али у случају посебних привремених и ванредних околности. Послодавци у пољопривреди са највише пет радника могу ангажовати за потребе привременог рада само одређене категорије радника - студенте до 25 година старости, пензионере, незапослена лица, и лица која примају социјалну помоћ. За разлику од претходног система, права радника су од 2017. године гарантована у ширем обиму - они уживају право на осигурање од незгода на раду; уплату доприноса за социјално осигурање; одмор у случају када радни дан траје дуже од шест сати; минимални дневни одмор; ограничено недељно радно време и минималну зараду.<sup>1876</sup>

#### 3.6.2.2.2. Литванија

У Литванији је модел рада по основу ваучера специфичан из више разлога. На првом месту, ограничења постоје у домену сектора у којима је рад по основу ваучера дозвољен. Према законском решењу од 2013. године, рад по основу ваучера дозвољен је само у пољопривреди и шумарству на основу Закона о пружању услуга у сектору пољопривреде и шумарства коришћењем ваучера<sup>1877</sup>. Исцрпна листа послова која дозвољава рад по основу ваучера - „мануелне,

---

22/04/2017, n. 94), Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il (20/03/2017), доступно на: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2017-03-17;251vig=>, 10. 5. 2023.

<sup>1874</sup> Feliciano Iudicone, *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*, Eurofound, 2017, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>, 10. 5. 2023.

<sup>1875</sup> European Platform Undeclared Work Fourth Plenary meeting of the European Platform tackling undeclared work, *op. cit.*, pp. 4-5.

<sup>1876</sup> *Ibid.*

<sup>1877</sup> Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas), State Gazette, 2012, No 136-6965, доступно на: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.437390>, 12. 5. 2023.

немеханичке активности“ у пољопривреди и шумарству је методом *numerus clausus* наведена у поменутом закону - примери укључују садњу садница, резивање дрвећа и одржавање шума. У складу са одредбама Закона, пољопривредници, шумарске организације и друга лица која користе услуге у сектору пољопривреде и шумарства, могу радницима исплатити новчану накнаду путем ваучера за пружање услуга.<sup>1878</sup>

Према овако постављеном решењу, у литератури се доводи у питање радноправни статус лица које ради, односно пружаоца услуге који је плаћен посредством ваучера. Наиме, док у раније приказанима примерима (Француска и Белгија) није било места сумњи да се лице налази у радном односу и да ужива права и обавезе које радни однос подразумева, на примеру литванског решења може се увидети супротно. Овде је рад по основу ваучера регулисан грађанским, а не радним правом, те су ови радници искључени из примене радног законодавства, упркос чињеници да њихов рад може имати обележја радног односа. Међутим, разлог којим се правда искључење из подручја примене радног права јесте да раду по основу ваучера недостаје *континуитет*, с обзиром на то да је временски ограничен, јер рад по основу ваучера не може трајати дуже од 60 дана годишње, уколико лице ради за једног послодавца. У случају да ради за више њих, максимални број радних дана у години износи 90.<sup>1879</sup> Додатно је упитно и питање заштите радника, јер се од примаоца услуге захтева само да плаћа доприносе за здравствено осигурање пружаоцу услуге.<sup>1880</sup>

Додатно, рад по основу ваучера у Литванији, као правни однос који се уређује у складу са грађанским правом, подразумева да ваучер служи као доказ пружене услуге и, као такав, чини основу за плаћање. Послодавци могу купити више ваучера у одређеној вредности од 1,67ЕУР у локалним филијалама Државног одбора за социјално осигурање. Свака „књига ваучера“ састоји се од 50 сет-ваучера означених јединственим бројевима и детаљних упутстава за коришћење. Један сет садржи два ваучера, један за примаоца услуге и један за радника.<sup>1881</sup> Вредност ваучера одређује се временским трајањем на начин да један ваучер може бити искоришћен за непрекидан рад у току шест дана недељно. У случају када је рад у току недеље изненада прекинут или када се период рада заврши, трајање ваучера се прекида од стране послодавца и наставља се када радник поново отпочне са пружањем услуге, али тако што се користи нови ваучер.<sup>1882</sup>

Законски оквиром није предвиђено која лица могу или не могу обављати рад посредством ваучера. У том смислу, лица која раде по основу ваучера могу бити сви који законито бораве у Литванији.<sup>1883</sup> Ово укључује и малолетна лица која за то добију сагласност родитеља. Са друге стране, примаоци услуга могу бити како приватне и јавне организације, тако и појединци.<sup>1884</sup>

---

<sup>1878</sup> Eurofound, *New forms of employment* (2015), *op. cit.*, p. 89.

<sup>1879</sup> Tomas Davulis, „New forms of Employment in Lithuania“, in: *New forms of employment in Europe* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016, p. 270.

<sup>1880</sup> Tomas Davulis, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Lithuania“, in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 400.

<sup>1881</sup> Eurofound, *New forms of employment* (2015), *op. cit.*, p. 89.

<sup>1882</sup> *Ibid.*

<sup>1883</sup> У пракси постоје и случајеви да се ови ваучери могу користити и за потребе привремене замене одсутних радника. Tomas Davulis, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Lithuania“, *op. cit.*, p. 401.

<sup>1884</sup> Eurofound, *New forms of employment* (2015), *op. cit.*, p. 89.

Интересантно је и то да рад по основу ваучера у Литванији не подразумева да лице губи статус незапосленог уколико је ангажовано да ради по основу ваучера.<sup>1885</sup>

### 3.6.2.2.3. Немачка – sui generis модел „маргиналног запошљавања“

Немачко законодавство не познаје рад по основу ваучера *stricto sensu*. Међутим, једнако као и у раније приказаним решењима и Немачка је пролазећи кроз период флексибилизације тржишта рада усвојила систем запошљавања намењен подстицању запошљивости најугроженијих радника са намером да се супротстави нелегалном раду у ниско плаћеним секторима. Модел рада који је познат у раније приказаним системима као рад посредством ваучера у Немачкој је познат као - тзв. „mini jobs“.<sup>1886</sup> Овај модел рада, који се у немачкој литератури и праву посматра се као „маргинални рад“,<sup>1887</sup> може се, у највећој мери, по карактеристикама, упоредити са институтом рада по основу ваучера који је познат у већини европских законодавстава,<sup>1888</sup> иако изостаје присутност ваучера, као средства за плаћање радника. Јединствена у Европи, Немачка у оквиру система „маргиналних послова“ субвенционира рад који доноси ниске приходе кроз потпуно или пропорционално ослобађање од пореза и уплате доприноса за овај рад, како би се послодавци стимулисали да запосле дуготрајно незапослене и нискоквалификоване раднике.<sup>1889</sup>

Систем „mini job“ (у слободном преводу „маргинални послови“) у Немачкој уведен је 2003. године након Харцових реформи (*Hartz reform*)<sup>1890</sup> и дуготрајне политичке дебате, у циљу поспешивања запошљивости посебно угрожених категорија радника а првенствено оних који су дуго у статусу незапослених лица.<sup>1891</sup> Тада, на „маргинално запошљавање“ гледало се као на корак којим се тежило „легализацији нелегалног рада“. Недуго након извршене реформе, министар надлежан за послове рада изјавио је да би „маргинални послови“ требало да буду схваћени као успутне прилике, послови којима се остварује додатна зарада, и шанса да се лице поново нађе на

<sup>1885</sup> Tomas Davulis, „New forms of Employment in Lithuania“, *op. cit.*, p. 270.

<sup>1886</sup> У Немачкој је 1960-их први пут уведена могућност неопорезивог рада са непуним радним временом као одговор на приметан недостатак радне снаге, а у циљу да се прековремени рад учини прихватљивијим. Тај рад се може сматрати претечом института „mini jobs“ у Немачкој. Током деценија, месечна зарада маргиналних радника је расла и тиме допринела да порасте и број лица у маргиналном запослењу, посебно током 1990-их година, те се број ових запослених повећавао за око милион сваких пет година, између 1987. године и 1999. године. Ови облици запошљавања били су посебно привлачни женама, студентима и пензионерима. Melanie Arntz, Michael Feil, Alexander Spemann, „Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs: Eine ex-ante evaluation“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 36, No. 3S/2003, p. 272.

<sup>1887</sup> Gabriela Galassi, „Labor Demand Response to Labor Supply Incentives: Lessons from the German Mini-Job Reform“, *Staff Working Paper/Document de travail du personnel*, No. 2021-15, 2021, Bank of Canada, p. 1.

<sup>1888</sup> Regina Konle-Seidl, „Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare“, *Journal of International and Comparative Social Policy*, Vol. 37, No. 3/2021, p. 293, fn. 1.

<sup>1889</sup> Norbert Berthold, Mustafa Coban, „Mini und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte?“, *Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. 64, Lucius & Lucius, Stuttgart, 2013, pp. 292-293.

<sup>1890</sup> Више о реформама немачког тржишта рада вид.: Michael Fertig, Jochen Kluge, „Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 75, No. 3/2006, pp. 97-117.

<sup>1891</sup> Arndt Werner, „Die Mini-job-Reform im deutschen Mittelstand: Eine empirische Analyse mit den Datender Studie "MIND04"“, *Jahrbuch zur Mittelstandsforschung*, No. 1/2006, p. 71.



тржишту рада – ништа више и ништа мање.<sup>1892</sup> Овако посматрано можемо рећи да је ово и најопштија дефиниција „маргиналног запошљавања“ у Немачкој. Наиме, маргинално запослење – односно „mini-jobs“, јесте запослење за које је лице плаћено максимално 450ЕУР месечно. Дакле, основни критеријум јесте износ зараде коју лице остварује на месечном нивоу. Овај износ зараде се не опорезује, и као такав, подобан је за премошћавање „критичног периода“ у којем се лица која су незапослена налазе. Управо се на претходно наведеном заснива сличност са радом по основу ваучера.<sup>1893</sup> На првом месту, поређење се може учинити имајући у виду намеру владе Немачке да се омогући запошљавање угрожених радника који се суочавају са проблемом запошљивости охрабрујући их да у циљу „функционалног премошћавања“<sup>1894</sup> прихвате маргинално запослење које потенцијално може прерасти у стандардни радни однос, посебно у секторима у којима су ниске зараде, кроз стварање флексибилнијих радних аранжмана, очување социјалне сигурности и сузбијање рада на црно, превасходно у приватним домаћинствима послодаваца.<sup>1895</sup> Међутим, временом се показало да је запошљавање у оквирима маргиналних послова чешће „крајња станица“, а не „одскочна даска“ ка стандардном запослењу са пуним радним временом.<sup>1896</sup> Главни сектори у којима се запошљавају маргинални радници у Немачкој укључују прехранбену индустрију, туризам и угоститељство, и друге личне услуге, а њихов удео у овим секторима рада је релативно висок у односу на укупан број радника.<sup>1897</sup> У поређењу са другим државама, у Немачкој доступност маргиналних послова није секторски ограничена.

---

<sup>1892</sup> Michael Fertig, Jochen Kluge, Markus Scheuer, *Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr*, Duncker & Humblot, RWI Schriften, No. 77, Berlin, 2005, p. 27.

<sup>1893</sup> Немачка познаје и систем ваучера за запошљавање, који је мање популаран међу незапосленима и ни на који начин се у литератури не доводи у везу са радом по основу ваучера. Наиме, ваучере за запошљавање могу имати сви појединци који су пријављени као незапослени дуже од три месеца. Постоје два начина за добијање ваучера. Један је да их незапослени једноставно траже, а други је да социјални радници понуде ваучер (изабраним) појединцима на основу своје субјективне процене. Прималац ваучера онда може потписати уговор са приватном агенцијом која би требало незапосленом лицу да пронађе посао. Ако агенција нађе посао у приватном сектору за незапослено лице и потпише уговор о раду, Савезни завод за запошљавање ће откупити ваучер од приватне агенције и исплатити одређену вредност. При чему, посао који агенција пронађе, мора трајати најмање 15 радних сати недељно у трајању од најмање три месеца. Износ од 15 радних сати је у складу са одредбама да се лице сматра незапосленим ако ради краће од 15 сати недељно. Како ваучери важе само три месеца, то значи да уговор о раду који је иницирала приватна агенција за запошљавање мора бити потписан у року од три месеца од издавања ваучера, а лице може ступити на рад и касније. Да би се избегла злоупотреба, Савезни завод за запошљавање исплаћује накнаде само у случају када је агенција пронашла посао код послодаваца код којих прималац ваучера никада раније није радио. Социјалним радницима није дозвољено да предлажу одређене агенције, али агенцијама је дозвољено да оглашавају своје услуге у центру за запошљавање. Henrik Winterhager, Anja Heinze, Alexander Spermann, „Deregulating Job Placement in Europe: A Microeconomic Evaluation of an Innovative Voucher Scheme in Germany“, *Labour Economics*, Vol. 13, 2006, pp. 506-507.

<sup>1894</sup> Janine Leschke, Günther Schmid, Dorit Griga, „On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany“, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)*, Discussion Paper No. SP I 2006-108, Berlin, p. 15.

<sup>1895</sup> Michael Fertig, *Aspekte der Entwicklung der Minijobs*, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung RWI-Essen, Essen, 2004, p. 24.

<sup>1896</sup> Torsten Lietzmann, Paul Schmelzer, Jürgen Wiemers, „Does Marginal Employment Promote Regular Employment for Unemployed Welfare Benefit Recipients in Germany?“, *IAB-Discussion Paper*, No. 18/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, pp. 5-6

<sup>1897</sup> Birgit Pfau-Effinger, Reimer Thordis, „The Interplay of Welfare State Policies With Supply- and Demand-Side Factors in the Production of Marginalised Part-Time Employment Among Women in Germany“, in: *Dualisation of Part-Time Work: The*

Још једна разлика огледала се и у неодређивању максималног броја радних сати – што је био случај у свим раније приказаним решењима рада по основу ваучера. Наиме, у Немачкој „маргинални рад“ првенствено је замишљен као форма радног односа са непуним радним временом намењена незапосленима. Ово је врло интересантно решење јер се лице сматрало незапосленим ако ради краће од 15 сати недељно,<sup>1898</sup> али је ово ограничење укинута. Након законског уређења износа минималне зараде 2015. године у износу од 8.5ЕУР по сату, број максималних радних сати у оквиру „маргиналног посла“ је ограничен на 12 сати недељно.<sup>1899</sup>

У немачком моделу запошљавања маргиналних радника постоје разлике у погледу права ових лица у домену висине зараде, приступа социјалном осигурању, изузетка у погледу плаћања пореза. Маргинално запослени се у домену примене радног права третирају као и запослени у радном односу са непуним радним временом. Тако, према закону којим се уређује рад са непуним радним временом, у ова лица убрајају се и маргинално запослени радници.<sup>1900</sup> Они уживају једнак третман у складу са начелом једнаког третмана свих запослених у радном односу<sup>1901</sup>, те остварују једнако право на исплату накнаде у висини редовне зараде у случају спречености за рад због болести у трајању до шест недеља, право на заштиту материнства у складу са Законом о заштити материнства, право на плаћени одмор, те право на накнаду за рад током државних празника, као и други запослени.<sup>1902</sup> Међутим, за разлику од других формално запослених, радници у мини пословима немају право на здравствено осигурање и не остварују права у случају незапослености, односно, законодавство о заштити запослења не примењује се на раднике који обављају мини послове. Посебно је вулнерабилан њихов положај услед чињенице да износ пензија може бити низак, чиме се знатно повећава ризик од сиромаштва у старости.<sup>1903</sup> Управо је круцијална разлика у односу на друге раднике у радном односу, начин обрачуна доприноса за социјално осигурање. Наиме, за разлику од стандардног радног односа маргинални радници уживају право на уплату доприноса за социјално осигурање, и поред чињенице да је износ њихове зараде симболичан у односу на ону коју остварују радници у стандардном радном односу. Њихова зарада перципира се као комбинована, јер терет плаћања доприноса сноси држава кроз субвенције, ослобађајући зараде разлике између бруто и нето износа.<sup>1904</sup> Проблем који се може јавити на страни запослених јесте то што „маргинални послови“ омогућавају зараду без пореза и доприноса у одређеном ограниченом износу - 450 ЕУР, те су финансијски готово једнако привлачни, колико и рад на црно, с обзиром да се износ бруто и нето зараде не разликује. Међутим, са становишта послодавца, они представљају правно сигуран облик запошљавања радника у кратком року на одређени временски

---

*Development of Labour Market Insiders and Outsiders* (Heidi Nicolaisen, Hanne Kavli, Ragnhild Steen Jensen eds.), Policy Press Scholarship Online, Bristol, 2019- 2020, p. 250.

<sup>1898</sup> Regina Konle-Seidl, „Precarious but Popular? The German Mini-job Scheme in Comparative Research on Work and Welfare“, *Journal of International and Comparative Social Policy*, Vol. 37, No. 3/2021, p. 293, fn. 5.

<sup>1899</sup> Torsten Lietzmann, Paul Schmelzer, Jürgen Wiemers, „Does Marginal Employment Promote Regular Employment for Unemployed Welfare Benefit Recipients in Germany?“, *op. cit.*, p. 6, fn 2.

<sup>1900</sup> TzBefG Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG), § 2 Abs. 2.

<sup>1901</sup> TzBefG Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG), § 2 Abs. 4.

<sup>1902</sup> Axel-Friedrich Foerster, *Geringfügige Beschäftigung, Sozialversicherungsrecht – Lohnsteuerrecht – Arbeitsrecht*, Gabler -GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009, pp. 23-24.

<sup>1903</sup> Birgit Pfau-Effinger, Reimer Thordis, „The Interplay of Welfare State Policies With Supply- and Demand-Side Factors in the Production of Marginalised Part-Time Employment Among Women in Germany“, *op. cit.*, p. 253.

<sup>1904</sup> Torsten Brandt, „Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven“, *WSI Mitteilungen*, No. 8/2006, p. 447.

период.<sup>1905</sup> Запослени за ког се плаћају доприноси за социјално осигурање може имати само један уговор за „маргинални посао“. При томе, није од важности да ли је зарада коју запослени остварује у износу од максималних 450ЕУР или мање. Супротно вреди када запослени нема други посао по основу којег се плаћају доприноси за социјално осигурање. Тада може обављати неколико маргиналних послова, чија укупна зарада не сме прелазити износ од 450ЕУР.<sup>1906</sup> Након реформе маргиналних послова 2003. године, запосленима је омогућено да уживају привилегију да буду ослобођени пореза и доприноса за социјално осигурање уколико раде на другом послу који је такође „маргинални“. Преузимање другог посла субвенционише се независно од износа зараде на примарном послу, а могућност комбиновања примарног и секундарног запослења је могуће само уколико је примарно запослење покривено обавезним социјалним осигурањем.<sup>1907</sup> Насупрот томе, ређе се дешава да запослени комбинује два маргинална посла. Ово из разлога што зарада више од 450ЕУР у збиру, остварена по основу рада на неколико маргиналних послова није изузета од пореза и доприноса по основу социјалног осигурања.<sup>1908</sup> Због ове јединствене „пореске привилегије“ број „маргиналних послова“ као споредних се утростручио.<sup>1909</sup> Клингер (Klinger) и Вебер (Weber) су поводом овакве ситуације а на основу емпиријског истраживања указали да „привилегија ових послова поставља погрешне подстицаје за вишеструко обављање послова“.<sup>1910</sup>

### 3.6.3. Предности и недостаци рада по основу ваучера

Оправдано је сматрати да је циљ увођења рада по основу ваучера био племенит ако се посматра са становишта потребе да се помогне посебно угроженим лицима кроз омогућавање лакшег проналаска посла. Иако је у већини решења доступност рада по основу ваучера секторски ограничена из перспективе тржишта рада, ова форма рада у ограниченом домену има потенцијал да легализује рад на црно и допринесе интеграцији одређених група на тржиште рада. У том смислу, законодавства су дефинисала системе и механизме рада по основу ваучера (на пример, за које услуге може да се користи, где се примају и откупљују ваучери, да ли су и на који начин радници покривени социјалним осигурањем) и поставила ограничења за њихово коришћење као што је максималан број радних дана или сати у години за сваког радника односно максималне годишње зараде радника и исплата послодаваца.<sup>1911</sup> Уколико би било потребно издвојити кључан негативан аспект рада по основу ваучера онда би требало издвојити недостатак узајамности уговора о раду. Ово подразумева да се у оквиру рада по основу ваучера готово поништава изложеност радноправном (и социјалном) режиму јер изостаје однос права и обавеза за

<sup>1905</sup> Alexander Spemann, „Unverzichtbare Flexibilität - Kommentar“, *Wirtschaftsdienst*, Vol. 102, No.1/2022, p. 4.

<sup>1906</sup> Gabriela Scholz, „Check-up für Minijobverträge“, *Der Freie Zahnarzt*, Vol. 63, 2019, p. 47.

<sup>1907</sup> Harald Janas, Uwe Thiemann, *450 Euro Mini-Jobs*, 4. Auflage, Haufe-Lexware GmbH & Co., Freiburg, 2013, p. 30.

<sup>1908</sup> Regina Konle-Seidl, „Precarious but Popular? The German Mini-job Scheme in Comparative Research on Work and Welfare“, *op. cit.*, p. 296.

<sup>1909</sup> *Ibid.*

<sup>1910</sup> Sabine Klinger, Enzo Weber, „Secondary Job Holding in Germany“, *Applied Economics*, Vol. 52, No. 30/2020, p. 3257 и даље; Guido Heineck, „The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK“, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 42, No. 1/2009, pp. 107–120.

<sup>1911</sup> Eurofound, *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, op. cit.*, p. 43.

послодавца односно радника. Овакав однос радника и послодавца Дикин (Deakin) је описао као „у суштини уговор или аранжман према којем послодавац пристаје да плати за обављени посао, али се не обавезује да ће обезбедити одређени број сати рада дневно, недељно или месечно“.<sup>1912</sup> Ипак, одређени вид субординације ипак постоји, као и ауторитет послодавца који на посредан начин одлучује о облицима и модалитетима обављања послова, док се у појединим аспектима „послодавац“ трансформише у „потрошача“ рада. Са друге стране, мешање државе, уноси одређен степен конфузије, с обзиром на то да се ваучери издају за потребе рада у одређеним делатностима, у ограниченом временском трајању, а сам ауторитет државе, нестаје због оскудне а понекад и непостојеће заштите коју режим радног права иначе подразумева.<sup>1913</sup>

Међутим, у различитим националним законодавствима остварење почетне замисли да се пружи подршка најугроженијим лицима на тржишту рада није остварила свој пун потенцијал. Ово на првом месту вреди за она решења у којима рад по основу ваучера не подразумева заснивање радног односа, па се тиме заштита радника који су већ били угрожени - с обзиром да су радили „на црно“ додатно унижава. Најбољи пример смо могли да видимо у Италији где је рад по основу ваучера и формално био забрањен одлуком владе. У таквим околностима оправдано је било очекивати да ће нове измене законодавства које су ишле у смеру сигурније флексибилности омогућити радницима по основу ваучера приступ радним правима која су претходно изостајала, услед чињенице да је наротив флексибилности тржишта рада као покретача економског развоја, кроз конкуренцију, значио смањење заштите радника.<sup>1914</sup>

Имајући у виду да рад у оквиру ваучер система често укључује физички захтевне активности, потенцијално дугорочну опасност по здравље радника не треба занемарити. Штавише, ови радници често немају било какав приступ обуци за рад, а њихови изгледи за развој професионалне каријере су прилично ограничени.

Ниска зарада и временско ограничење рада по основу ваучера могу се учинити маном, али сврху рада по основу ваучера и не би требало схватити као рад које би лице требало дугорочно да обавља. Радије, као прилику да се омогући лакши приступ и опстанак на тржишту рада.

Са друге стране, увођење рада по основу ваучера у виду радног односа је у другим државама поспешила запосленост и тиме обезбедила већем броју лица одговарајући приступ социјалној заштити по основу рада. Посебно је важно нагласити да су лица која раде по основу ваучера највише угрожена у погледу приступа социјалној заштити па је овакав вид запослења оправдано посматрати као решење да се смањи велики број лица која су примаоци социјалне помоћи. Такође, повећавањем броја запослених, држава профитира на начин да се повећава број лица по основу чијег рада се плаћају порези и доприноси, чиме се обезбеђује и већи фонд из ког се исплаћују доприноси по основу обавезног здравственог, пензијског и инвалидског осигурања. Јер, иако су

---

<sup>1912</sup> Исто вреди и за тзв. „zero hours contracts“ - уговоре са нултим радним временом. Simon Deakin, „New Forms of Employment: Implications for EU Law-The Law as It Stands“, in: *New Forms of Employment in Europe* Roger Blanpain, Frenk Hendrickx eds.), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, p. 47.

<sup>1913</sup> Andrea Iossa, „Anti-Authoritarian Employment Relations? Labour Law from an Anarchist Perspective“, in: *Theorising Labour Law in a Changing World : Towards Inclusive Labour Law* (Alysia Blackham, Miriam Kullmann, Ania Zbyszewska eds.), Hart Publishing Ltd., Oxford, 2019, p. 229.

<sup>1914</sup> *Ibid.*

запослени ослобођени плаћања пореза на зараду коју остварују, послодавци потпадају под обавезни систем опорезивања.

### 3.7. Портфељни рад (*portfolio work*)

#### 3.7.1. Дефинисање портфељног рада

Иако се портфељни<sup>1915</sup> рад везује за ново, савремено тржиште рада и перцепира као нова форма, корени настанка оваквог модалитета рада су постојали значајно раније. Још на почетку XIX века, бележи се постојање једног облика портфељног рада, доступног само за највише образовану класу у викторијанском друштву, која ће тек касније бити доступна свима у друштву.<sup>1916</sup> Разлог томе јесу фактори, попут непрекидног развоја технологије, који ће уследити деценијама касније, као и потреба лица која раде за другог да се отргну стегама радног односа у коме су везани искључиво за једног послодавца, и одаберу иновативну каријеру (иновативност је епитет који се често везује за портфељни рад,) те да буду у контакту са више различитих клијената истовремено.<sup>1917</sup> Сумирано, промене на тржишту рада које су дошле резултирале су, временом, преласком из модела рада који подразумева „имати сталан посао“ на „рад за клијенте“.<sup>1918</sup>

У литератури је портфељни рад у свом модерном значењу први пут поменут од стране Хендија (Handy) 1990. године, који је тада истакао да се ова форма рада експлицитно фокусира на промене у природи радног односа.<sup>1919</sup> Хенди (Handy) је том приликом указао на значај организације рада

---

<sup>1915</sup> Порекло речи портфолио (*portfolio* енг.) лежи у италијанском „portafoglio”, што у преводу значи „нешто попут новчаника“. У Сједињеним Америчким Државама портфолио означава фасциклу (фајл), у којој се прикупљају важни документи. Даље анализирано значење појма портфолио можемо видети на пример у латинском где „port“ значи лука, на француском „la porte“, врата, а енглеска реч „portable“, као и француска „porter“, односе се на мобилност и флексибилност, односно нешто што је преносиво, за ношење. На енглеском „folio“ значи и „формат књиге величине пола листа“ и „двострана страница пословне књиге“. Термин портфолио се најчешће доводи у везу у оквиру тема из бизниса, образовања или уметничких професија. У стратешком корпоративном планирању, овај термин обухвата матрицу, односно „matrix“, као приказ пословних области, које се током планирања пословања анализирају на основу интерних и екстерних критеријума. Са друге стране портфолио има и значење укупног асортимана добара и/или услуга које предузеће нуди на продају. У сектору образовања, где се све чешће помиње, портфолио се везује за радове ученика који сакупљени на одређену тему заједно чине портфолио, што омогућава наставнику да накнадно добије преглед одговарајућег нивоа постигнутог успеха код ученика – сертификат достигнућа. Слично, у уметничкој професији - уметници прикупљају портфолио својих фотографија и графика, док издавачи користе овај термин да опишу илустровану књигу која садржи бројне фотографије. Klaus-Dieter Lenzen, Susanne Pietsch, „Von H wie Hausarbeit bis P wie Portfolio. Von klassischen zu neuen Formen des Leistungsnachweises im Lehrerstudium eine Handreichung“, Ergebnisse und Positionen der Arbeitsgruppe „Portfolio“, Reihe Studium und Forschung, Heft 9, Zentrum für Lehrerbildung der Universität Kassel, Kassel, 2005, p. 50.

<sup>1916</sup> Edward Wild, *Time and Chance: Preparing and Planning for a Portfolio Career*, Wild Search, London 2011, p. 6.

<sup>1917</sup> *Ibid.*

<sup>1918</sup> Patricia Leighton, Duncan Brown, *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (iPros)*, European Forum of Independent Professionals (EFIP), 2016, p. 3.

<sup>1919</sup> Charles Handy, *The Empty Raincoat Making Sense of the Future*, Hutchinson, London, 1994, p. 177.

коју је назвао „детелина“ и њен потенцијал у виду тзв. „тролисне радне снаге“. Ово у смислу да „тролисна“ организација рада, која иде у правцу напуштања природе радног односа, представља рад који подразумева тврдо језгро,<sup>1920</sup> флексибилну и подуговарачку радну снагу - односно лица која раде ван радног односа.<sup>1921</sup> Све чешћа екстернализација рада од стране организација омогућила је, наиме, промовисање портфељног рада, односно пораст у сектору самозапошљавања. Према Хендију (Handy), „портфолио као основа рада јесте колекција различитих артикала, али колекција која има своју тему. Целина која је већа од делова“. <sup>1922</sup> Пошто портфолио радници раде за групу клијената, наплаћујући своје услуге или резултате, а не своје време, они добијају већу контролу над својим радним праксама и ритмовима.<sup>1923</sup>

У савременом значењу, *Eurofound*, настојећи да класификује нове форме рада, дефинисао је портфељни рад као „рад у којем радник обавља више послова, то јесте ради по основу више уговора у различитим делатностима, са неколико послодаваца.“<sup>1924</sup>

Ова дефиниција је у складу са оним што се могло пронаћи и у старијој литератури. Деведесетих година прошлог века портфељним радницима су се сматрали они који обављају више послова односно раде по основу више уговора у различитим областима делатности и са различитим предузећима, те је „портфолио каријера“ виђена као све распрострањенија пракса рада за већ број клијената истовремено.<sup>1925</sup> По овако постављеној дефиницији, јасно је да се портфељни радник не налази у субординираном положају у односу на послодавца већ се алтернативно оставља могућност да он ради за клијента, који би се потенцијално могао перцепирати као наручилац радног задатка.

Малон (Mallon) је портфељни рад, даље, објашњавао као начин да радници остваре независност – односно да не буду субординирани у односу на само једног послодавца, те управо, због тога стављају своје вештине на располагање већем броју организација/послодаваца/клијената.<sup>1926</sup> Није изненађујуће да је број лица која су се одлучивала за портфељни рад временом растао, јер је овај модалитет сматран „каријером без граница“, која се дуго предвиђала у свету рада усложњеним након индустријских револуција и с појавом нових средстава рада.<sup>1927</sup> У времену пре употребе савремене технологије, запослени који би радио (к)од куће, примера ради, био је повезан са канцеларијом тако да је само ограничен број информација могао да му буде доступан, што је

---

<sup>1920</sup> На овом месту, верујемо да аутор мисли на раднике у стандардном радном односу.

<sup>1921</sup> У погледу значаја портфељног рада, чувена је Хендијева реченица „важно је како користимо своје време, а не колико га времена користимо“. Charles Handy, *The Empty Raincoat Making Sense of the Future*, *op. cit.*, p. 177.

<sup>1922</sup> *Ibid.*

<sup>1923</sup> Charles Handy, *The Age of Unreason*, Arrow/Books, London, 1990, p. 146.

<sup>1924</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 103.

<sup>1925</sup> Charles Handy, *The Age of Unreason*, *op. cit.*, p. 103.

<sup>1926</sup> Mary Mallon, „From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers?“, in: *Experiencing Human Resource Management* (Christopher Mabey, Denise Skinner, Timothy Clark eds.), Thousand Oaks, CA: Sage, 1998, p. 169.

<sup>1927</sup> Поједностављено речено, каријера без граница је антоним 'ограничене' или 'организационе' каријере. Тако, каријера без граница осим што се везује за више независних послодаваца, обухвата и могућност да лице своју сврху и валидацију у погледу радних способности црпи ван прерогатива послодавца попут академске каријере, потом за околност да не постоји хијерархијски низ извештавања послодавца, непостојање начела напредовања и томе слично. Michael B. Arthur, „The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry“, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 1994, p. 296.

несумњиво водило закључку да су запослени који раде у просторијама послодавца били значајно продуктивнији самим тим што раде „на месту догађаја“.<sup>1928</sup> Данас, захваљујући интернету, запослени који ради (к)од куће, може то чинити једнако ефикасно као и колега у просторијама послодавца. Оваква флексибилност у погледу места и времена обављања рада од користи је не само за радника, који није везан за једну локацију и једног послодавца, већ и за предузећа, која могу да снижавају трошкове пословања ангажовањем више лица са непуним радним временом за тачно одређене задатке у одређеном времену који би радили ван просторија послодавца. Управо на темељу овакве флексибилности изнедрио се портфељни рад, који је дуго доминирао у сектору уметности, да би се касније проширио и у многим другим секторима.<sup>1929</sup>

### 3.7.2. Правна квалификација – правни положај портфељних радника

У литератури нема сумње да портфељни радници нису лица у радном у односу. Али, то не значи да је њихов правни положај једнообразан. У пракси, најчешће, портфељни рад обављају samozапослени, и то као посебна категорија samozапослених, који немају своје запослене или микро предузећа, хонорарни радници (*freelancer*) или платформски радници.<sup>1930</sup>

У оскудној литератури која се бави питањем портфељног рада, као главне карактеристике истакнуте су управо оне које су по својој природи дубоко супротне елементима и природи радног односа. На првом месту, требало би издвојити самостално и потпуно независно управљање средствима потребним за рад којима портфељни радник управља, односно користи. Ова самосталност у раду укључује и способност да портфељни радник самостално промовише себе код клијената на тржишту рада, и успоставља и одржава однос са клијентима из разних грана индустрије, односно самостално обезбеђује средства за рад. Једна од кључних одлика портфељног рада јесте управо то да ова лица нису везана за рад искључиво у оквиру једне индустрије, иако ће то често бити случај.<sup>1931</sup>

Дијапазон могућности за рад омогућава портфељним радницима да се континуирано прилагођавају различитим радним ситуацијама и захтевима клијената, и да паралелно обављају неколико различитих послова симултано, што се често посматра и као кључну погодност.<sup>1932</sup> Имајући у виду да портфељни рад изискује висок степен самосталности и потребе да лице брине свакодневно о проналаску нових клијената што може довести до остварења ризика

---

<sup>1928</sup> Edward Wild, *Time and Chance: Preparing and Planning for a Portfolio Career*, op. cit., p. 6.

<sup>1929</sup> *Ibid.*

<sup>1930</sup> Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, op. cit., стр. 103.

<sup>1931</sup> Michael Clinton, Peter Totterdell, Stephen Wood „A grounded theory of portfolio working experiencing the smallest of small businesses“, *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2/2006, pp. 179–203. На овој основи су учињени и први кораци напуштања стандардног радног односа и подразумеване дуално субјективне везе између запосленог и једног послодавца. Чињеница да лице ради за више послодаваца и да није у лично-правној субординираној вези само према једном послодавцу, већ за једног или више „клијената“ извршава одређени радни задатак у одређеном времену, води закључку да се портфељни радници оправдано могу сврстати у категорију samozапослених.

<sup>1932</sup> Edward Wild, *Portfolio Planning: Insights from the Inside*, op. cit., p. 13.

незапослености у случају потешкоћа да се клијенти пронађу, те потенцијалне финансијске несигурности, у домену портфељног рада доминирају старији радници узраста од 45 до 65 година.<sup>1933</sup> Ово не би требало да буде изненађујуће, уколико се узме у обзир да „портфолио каријера“ изискује претходно дуготрајно прикупљање радног искуства, по чијем основу портфељни радници могу да понуде своје услуге клијентима, а где портфолио служи као резултат раније спроведених задатака.<sup>1934</sup>

### 3.7.3. Изазови у погледу правне квалификације портфељног рада и разграничења од других нових облика рада

Како је раније напоменуто, портфељни радници нису лица у радном односу, те је њихов правни положај изузет из домена радноправне заштите. Међутим, наведено не би требало схватити апсолутно, с обзиром на то да је у недостатку посебног оквира који би се односио на нове форме рада тешко одлучити када радник обавља потпуно зависан или потпуно независан рад у односу на другог.

Ова разлика између зависног и независног рада може бити посебно упитна у погледу портфељних радника, с обзиром на то да се портфељни рад може лако довести у везу и са другим новим формама рада попут повремениог рада (*casual work*), рада посредством ИКТ, и напослетку, платформског рада. Јер, истина је да портфељни радници могу радити повремено као и радници који раде по позиву, као модалитет повремениог рада (*on call work*),<sup>1935</sup> као и да раде посредством мобилних технологија што се преклапа са суштинском карактеристиком рада посредством ИКТ.

Бојазни у погледу недостатка радноправне заштите портфељних радника нема у случају када је јасно да он дела као самозапослени или као микро предузеће, што је ређе случај. Али, у случају да је реч о хонорарним радницима (*freelancer*) и платформским радницима, има места расправи да ли и на који начин су портфељни радници субјекти радноправне заштите. Тада, радноправна заштита може бити неопходна како би се избегле могућности прикривеног запошљавања и заштитили радници који раде у модалитетима ван радног односа а, који услед других карактеристика свог рада, заслужују одређени вид радноправне заштите.

---

<sup>1933</sup> Међутим, у новијој литератури има и података да се и млађи радници одлучују за „жонглирање са више задатака“, било као привремени посао или на дужи временски период у циљу лакшег остваривања финансијске сигурности. Noel Whiteside, „Before the Gig Economy: UK Employment Policy and the Casual Labour Question“, *Industrial Law Journal*, Vol. 50, No. 4/ 2021, p. 628.

<sup>1934</sup> Edward Wild, *Time and Chance: Preparing and Planning for a Portfolio Career*, op. cit., p. 5. Осим тога, постоје и случајеви да су се лица одлучивала за отпочињање портфељног рада и након одласка у пензију. Види детаљно: Philip Taylor, Catherine Earl, Elizabeth Brooke, Christopher McLoughlin, *Retiring Women. Work and Post-work Transitions*. Ageing, Work and Welfare series, Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 134-135.

<sup>1935</sup> Donna Brown, Michael Gold, *Academics on Non-Standard Contracts in UK Universities: Portfolio Work, Choice and Compulsion*, Royal Holloway University of London, 2005, p. 458.



Правна квалификација портфељних радника као samozапослених лица заснована је пре свега на основи да је „портфељни радник независан у погледу само једног послодавца те тако, своје вештине ставља на располагање већем броју клијената на различите начине“.<sup>1936</sup> Тако, могу се пронаћи и схватања портфељног рада као флексибилног samozапосљавања.<sup>1937</sup> У литератури, иако значајно штуро и ретко, појављују се и становишта да се портфељни радници могу посматрати као „најмања мала предузећа“, јер имају „више уговора са неколико предузећа у различитим индустријама“.<sup>1938</sup> У таквом контексту, портфељни рад се може обављати и од стране предузетника који послују на више „пословних фронтова“. Ова пословна стратегија идентификована је као „портфолио“ предузетништво<sup>1939</sup> и дефинисана као „истовремено власништво над већим бројем бизниса (пословања)“.<sup>1940</sup>

Посебно је изазовно разликовати samozапослене без запослених и хонорарне раднике. Иако су многи хонорарни радници samozапослени, samozапослени нису хонорарани радници. Посебно збуњује и податак да се неретко, као синоними користе термини - подизвођач, радник за сопствени рачун, и портфељни радник, што зависи од конкретне индустрије. На пример, у сектору медија, најчешће се користи термин *freelancer* - слободан, независан радник, док у другим секторима као што су информационе технологије, преовладава термин уговарач (енг. *contractor*).<sup>1941</sup> Осим тога, постоје и схватања да је термин портфељни радник претеча терминима слободни радник, уговарач, независни професионалац.<sup>1942</sup>

У оквиру портфељног рада, слободни, односно хонорарни рад обично укључује задатке које је потребно извршити за ограничено време, и стога је „прекид“ у раду суштинско својство слободног рада.<sup>1943</sup> Број клијената за којег ради портфељни радник, може бити ограничен на само једног или два клијента, али такође може покрити и значајно већи број - базу клијената коју пружа портфолио посла. Портфељни радник се разликује од радника који ради (к)од куће, јер портфељни радник ставља фокус на клијента, и ствара директан однос са извођачем, уз прилагођавање потребама корисника. Сходно томе, иако samozапослени могу имати аутономију и флексибилност у

---

<sup>1936</sup> Mary Mallon, „From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers?“, *op. cit.*, p. 169.

<sup>1937</sup> Tara J. Fenwick, „Learning in Portfolio work: Anchored Innovation and Mobile Identities“, *Studies in Continuing Education*, Vol. 26, No. 2/2004, p. 232.

<sup>1938</sup> Dawn Chipman, „A Glossary of Managerese: Management Terms“, *Across the Board*, Vol. 30, No. 9/1993, p. 43.

<sup>1939</sup> Sara Carter, Stephen Tagg, Pavlos Dimitratos, „Beyond Portfolio Entrepreneurship: Multiple Income Sources in Small firms“, *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 16, No. 6/2004, pp. 481-499.

<sup>1940</sup> Стављајући ово у историјски контекст, у литератури се наводи да „вишеструке пословне активности могу бити кључни разлог за објашњење опстанка ситне буржоазије које су омогућавале породицама да се заједно, без запошљавања других радника, ангажују у обављању више активности“. Sara Carter, Monder Ram, „Reassessing Portfolio Entrepreneurship“, *Small Business Economics*, Vol. 21, 2003, pp. 371, 374.

<sup>1941</sup> John Kitching, David Smallbone, *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce, A Report for the Professional Contractors Group*, Small Business Research Centre, Kingston University, 2008, p. 1.

<sup>1942</sup> Arjan Van Den Born, Arjen Van Witte „Drivers of freelance career success“, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.34, No. 2/2013, pp. 24-25.

<sup>1943</sup> John Storey, Graeme Salaman, Kerry Platman, „Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media“, *Human Relations*, Vol. 58, No. 8/2005, p. 1040.

организовању, њихова независност је и даље прилично ограничена због тржишних фактора и комерцијалне природе односа са клијентима.<sup>1944</sup>

Чињеница да портфељни радник обавља делатност као samozапослени води правном положају у који потпада независан рад, јер изостаје елемент субординације, као кључан за постојање радног односа. Они се тада најчешће третирају као посебна категорија samozапослених који немају своје запослене.<sup>1945</sup> Како Смитон (Smeaton) резимира, постоје два схватања разлога за samozапосљавање. Један модел обухвата samozапосљавање као „ослобођење“ од бирократског модела рада за другог, које нуди креативност и слободу у раду. Друга је маргинализована перспектива samozапослених, као експлоатисаних, невољно одбачених из света рада и примораних да изолованост посматрају као оснажујућу прилику за самостални рад, за који морају преузети одговорност.<sup>1946</sup> Иако је модалитет портфељног рада по својој природи, која подразумева рад са више клијената истовремено, тешко укалупити у норме радног права, јер је самосталност у раду његова кључна одлика, ипак се не може занемарити чињеница да су портфељни радници - радници.<sup>1947</sup> Тако, проблем заштите ових радника доводи се у питање у случају када портфељни радник ради посредством платформе, или као хонорарни радник без посредника, те његов правни положај постаје предмет дебате која се везује за ову категорију радника. Тада има места расправи да ли потенцијално постоји основа за радни однос или барем однос који захтева одређени домен радноправне заштите а који се најчешће везује за категорију – „лажно samozапослених лица“.<sup>1948</sup> Од помоћи тада, може бити садржај Препоруке број 198 Међународне организације рада која је саставила листу индикатора постојања радног односа.<sup>1949</sup>

---

<sup>1944</sup> Dieter Bögenhold, Jarna Heinonen, Elisa Akola, “Entrepreneurship and Independent Professionals: Why do Professionals Not Meet with Stereotypes of Entrepreneurship?”, *IfS Discussion Paper*, No. 04/2013, Institut für Soziologie, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Department of Sociology, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, pp. 20-21.

<sup>1945</sup> Janet Fraser, Michael Gold, „Portfolio workers: Autonomy and Control Amongst Freelance Translators“, *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 4/2001, p. 694.

<sup>1946</sup> Види: Deborah Smeaton, „Self-employed Workers: Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends“, *Work, Employment and Society*, Vol. 17 No. 2/2003, pp. 379-381.

<sup>1947</sup> У контексту портфељног рада, често се помиње институт „рад без граница“, који покрива флексибилне радне аранжмане, у распону од флексибилног радног односа до рада по основу уговора којима се не заснива радни однос на даљину од куће. Као посебан облик рада без граница истиче се, управо, samozапосљавање за „сопствени рачун“ (односно samozапослени без запослених), у ком појединци стављају на располагање своје вештине различитим послодавцима/клијентима у различитим областима. Међутим, и у контексту ове категорије, границе су замагљене приликом разликовања од сличних форми рада као што су – слободни рад, хонорарни рад, рад по уговору, нетрадиционални рад, портфељни рад. Три уобичајена елемента која су у литератури истакнута као карактеристике рада без граница јесу дугорочна посвећеност, а не привремено запослење у слободним професијама, специјализоване стручност радника која се развија и нуди клијентима и као најважније, пословна мобилност усмерена на више послодаваца, која искључује конвенционалне границе које дефинишу „посао и радно место“.

<sup>1948</sup> Најшире посматрано, „лажно samozапосљавање“ представља облик рада код којег се лица третирају/приказују као samozапослени. У таквим околностима, иако заправо има могућности за заснивање радног односа, са лицима закључује уговоре грађанског права, којима се не заснива радни однос. На тај начин лице се ставља у „сиву зону“ која подразумева да има закључен уговор којим се не заснива радни однос али заправо све време ради са једним послодавцем и економски зависи од њега али не потпада под заштиту која би била обезбеђена у оквиру радног односа. Заправо, у случају „лажно samozапослених лица“ јасно је да је реч о радном односу *de facto*, који се прикрива формално пословним односом. Сенад Јашаревић, Горан Обрадовић, „Актуелност радног права Србије и нови изазови“, *op. cit.*, стр. 37, фн. 3-4.

<sup>1949</sup> Препорука број 198, пара. 13.

### 3.7.4. Предности и недостаци портфељног рада

Позитивни и негативни аспекти портфељног рада могло би се рећи, у једнаком су односу. Кључна предност портфељног рада јесте готово неограничена слобода у погледу независности у раду и оперативне контроле, као и повећана разноврсност послова коју лице може обављати истовремено.<sup>1950</sup> Додатно, услед чињенице да поседују богат низ вештина портфељни радници спадају у групу висококвалификованих радника, који, услед, завидног нивоа знања који поседују, имају и преговарачку моћ која им омогућава да остваре солидан степен аутономије у раду као и да са клијентима преговарају о адекватној висини накнаде. У таквим околностима, њихова позиција као и природа људског капитала може им често омогућити не само да избегну несигурност која је типично повезана са новим „атипичним“ запошљавањем, већ пре да искористе његове предности.<sup>1951</sup> Нажалост, у литератури се предност портфељног рада чешће анализира из социолошког аспекта и утицаја који је прелазак из форме зависног рада, рада за другог у сектор самозапослења имала на живот и степен задовољства лица које раде, него са радноправног аспекта. Тако, они који позитивно гледају на портфељни рад, сматрају да он представља револуционаро запошљавање, односно посао „без граница“, <sup>1952</sup> с обзиром на то да су портфељни радници непрестано мобилни и активни у дизајнирању својих каријера способни, те да уживају у сопственој вредности рада и личној одговорности за свој рад. Са друге стране, они доприносе континуираној производњи знања на тржишту рада, зато што као независни радници имају тенденцију да формирају више „мрежа“ у оквиру којих раде, чиме омогућавају широку дистрибуцију знања међу различитим друштвеним групама и институцијама. <sup>1953</sup> Саливан (Sullivan) у свом раду указује на изазове испуњене ризиком које представља ова „каријера без граница“, као што је прелажење из форме рада за другог те стварање нових професионалних идентитета.<sup>1954</sup> У њиховом проучавању хонорарних радника који су радили као преводиоци, Голд (Gold) и Фрејзер (Fraser) закључили су да је прелазак у сектор портфељног рада подразумевао анксиозан период током којег организациона подршка у раду који је до тада обезбеђивао послодавац, нестаје и замењују је потреба да се у раду портфељни радник у потпуности ослони на сопствене ресурсе, вештине, предузетничке способности. Ово, сматрају они, захтева и подршку у оквиру приватног домена, као што су штедња, подршка партнера и лични контакти.<sup>1955</sup>

---

<sup>1950</sup> Michael Clinton, Peter Totterdell, Stephen Wood „A Grounded Theory of Portfolio Working Experiencing the Smallest of Small Businesses“, *op. cit.*, p. 181.

<sup>1951</sup> Martine D'Amours, Peter Hamilton „Becoming a Self-Employed Translator: The Structuring Influence of the Clientele“, *Revue française de sociologie* (English Edition), Vol. 54, No. 2/2013, p. 262.

<sup>1952</sup> Janet Fraser, Michael Gold, „Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators“, *Work, Employment and Society*, *op. cit.*, p. 694.

<sup>1953</sup> James Paul Gee, Glynda Hull, Colin Lankshear, *The new work order: Behind the language of the new capitalism*, Boulder, CO: Westview Press, 1996. Нав. према: Tara J. Fenwick, „Learning in portfolio work: Anchored innovation and mobile identities“, *Studies in Continuing Education*, *op. cit.*, p. 2.

<sup>1954</sup> Sherry Sullivan, „The changing nature of careers: A review and research agenda“, *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3/1999, pp. 463-467.

<sup>1955</sup> Janet Fraser, Michael Gold, „Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators“, *Work, Employment and Society*, *op. cit.*, p. 694.

Портфељни рад, тако подразумева одређени степен изолованости у раду, несигурност<sup>1956</sup> и неизвесност у погледу будућих ангажмана као и константности прихода. Иако су многи портфељни радници истицали као предност то што су напустили организацију која их рад за велико послодавца који их није ценио или делио њихове системе вредности, сам поступак преласка у сектор независног рада подразумевао је „серију опипљивих проблема“, као што су неизвесне зараде, непредвидив износ пензије и немогућност обуке за портфељни рад.<sup>1957</sup> На овоме се заснива и мишљење да су многи портфељни радници изабрали независан рад као одговор на лошу позицију коју су уживали током рада за другог, те да поглед само на позитиван аспект рада у „моделу портфељног рада“ може бити превише оптимистичан, и водити маргинализацији оних радника који су постали samozапослени искључиво у недостатку алтернатива.<sup>1958</sup>

### 3.8. Рад посредством *online* платформи

#### 3.8.1. Уводне напомене

У циљу разумевања феномена рада посредством дигиталних платформи и положаја лица која су укључена у овај по свему другачији концепт рада незаобилазно везан за модерно доба као последица четврте индустријске револуције, потребно је указати на узроке који су омогућили „улаз“ платформама у однос радник – послодавац, обзиром да се функционална улога платформе неретко доводи у питање – да ли је у питању послодавац, посредник или постоји могућност да је реч о оба.

Важно је напоменути да су дигиталне платформе широк појам који надилази појам платформе као пуког актера у свету рада и у контексту радног права. У том смислу дигиталну платформу *per se* можемо дефинисати као „скуп дигиталних ресурса - укључујући услуге и садржај - који омогућавају стварање садржаја путем интеракција између екстерних произвођача и потрошача“.<sup>1959</sup> На терену шире поставке, дигиталне платформе посебно су се изнедриле у свету рада стварајући терен за нове форме организације и врсте рада.

Имајући у виду наведено, важно је поћи од периода између 1950-их и 1970-их година, када су мултинационалне корпорације у индустријама попут електронике, одеће и производње аутомобила почеле раздвајати своје производне процесе дистрибуирајући их широм света у регије

---

<sup>1956</sup> Несигурност повезује се са чињеницом да портфељни радник нема сигуран посао у смислу извесног када и како ће да ради, већ се сваки потписани уговор са клијентом може сматрати новим интервјуом за посао. Tara J. Fenwick, „Learning in portfolio work: Anchored innovation and mobile identities“, *Studies in Continuing Education, op. cit.*, p. 7. Ово се може разматрати кроз визуру потребе да се портфолио као скуп резултата рада портфељног радника сваким новим ангажманом допуњава те му омогућава бољу самопромоцију на тржишту рада, односно лакше проналажење нових клијената.

<sup>1957</sup> Laurie Cohen, Mary Mallon, „The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness“, *Work, Employment & Society*, Vol. 13, No. 2/1998, p. 347.

<sup>1958</sup> Deborah Smeaton, „Self-employed Workers: Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends“, *Work, Employment and Society, op. cit.*, pp. 379–381.

<sup>1959</sup> Panos Constantinides, Ola Henfridsson, Geoffrey G. Parker, „Introduction—Platforms and Infrastructures in the Digital Age“, *Information Systems Research*, Vol. 37, No. 2/2018, p. 381.

где је рад био јефтин и где су постојали снажни подстицаји за улагање.<sup>1960</sup> Од 1970-их година, информационе и комуникационе технологије су одиграле важну улогу у координацији интеграције тих процеса иако је рад који се обављао углавном био мануфактурни, да би се до 1980-их година, обим послова који се обавља у земљама ван седишта предузећа проширио и на услужне и производне индустрије.<sup>1961</sup> У међувремену, са све већим развојем и потражњом, телекомуникационе технологије постајале су јефтиније и доступније, омогућавајући не само производњу и физичко обављање посла у земљама географски удаљеним од седишта послодавца, већ стварање новог начина рада који је касније довео до појаве глобалне односно виртуалне радне снаге чији се број ширио великом брзином. С једне стране, све више задатака постајало је могуће обавити посредством информационе технологије, омогућавајући да, како Хоус (Hows) наводи, поједини послови који су били „фиксни“ прерасту у „лутајуће“.<sup>1962</sup> Са друге стране, постојала је све већа потреба за радницима који су оспособљени за рад са високоразвијеним технологијама, са знањем и вештинама како би се развили системи који би омогућили обављање „виртуалног рада“, стварајући нове врсте послова с дигиталним садржајем. Тако, до краја 1990-их година, уз помоћ брзог раста Интернета дошло је до потребе за дигитализацијом огромне баштине рада темељеног на фиксно организованом начину рада уз неизбежно присуство радника у просторијама у којима се рад обавља. На даље, ово прилагођавање процеса рада било је неопходно како би се превазишла кочница у унапређивању света рада који би требало да прати друштвени прогрес и обрнуто, успостављајући тако глобалну поделу рада са све већом зависношћу о информационим и комуникационим технологијама неопходну за координацију и управљање.<sup>1963</sup> На тај начин класична међународна подела рада, по којој су неразвијене земље у основи биле укључене у капиталистичку светску економију само као добављачи сировина, престала је да постоји, обзиром да су неразвијене земље све више се бирали као места за производне индустрије конкурентне на светском тржишту.<sup>1964</sup>

---

<sup>1960</sup> Greig Charnockand, Guido Starosta, „Introduction: The New International Division of Labour and the Critique of Political Economy Today“, in: *The New International Division of Labour Global Transformation and Uneven Development* (Greig Charnockand, Guido Starosta eds.), Palgrave Macmillan, London, 2016, p. 1.

<sup>1961</sup> Како аутоматизација доводи до растуће сложености поделе рада која генерише нове улоге на тржишту рада умањујући некада јасну поделу на раднике високе и ниже класе утичући тако не само на састав радне снаге и организацију производње, већ и на структуру тржишта па тиме и организацију потрошње. Ursula Huws, „The making of a cybertariat: Virtual work in a real world“, *Socialist Register*, Vol. 37, 2001, p. 2.

<sup>1962</sup> Ursula Huws, „Fixed, Footloose, or Fractured: Work, Identity, and the Spatial Division of Labor in the Twenty-First Century City“, *Monthly Review Press*, New York, 2006, доступно на: <https://monthlyreview.org/2006/03/01/fixed-footloose-or-fractured-work-identity-and-the-spatial-division-of-labor-in-the-twenty-first-century-city/>, 10.2.2024.

<sup>1963</sup> Ursula Huws, „Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises“, in: *Policy Implications of Virtual Work*, (Pamela Meil, Vassil Kirov eds.), Palgrave Macmillan, Basingstoke, UK, 2017, p. 32

<sup>1964</sup> Овај процес индустријске оријентације према светском тржишту који се одвија у многим неразвијеним земљама не почива на произвољној одлуци било које појединачне владе, јер се капиталистичка индустрија успоставља само на местима где је осигурана профитабилна производња, што потврђује протеклих 500 година њеног развоја. Folker Fröbel, Jürgen Heinrichs, Otto Kreye, „The World Market for Labor and the World Market for Industrial Sites“, *Journal of Economic Issues*, Vol. 12, No. 4/1978, p. 845.

### 3.8.2. Online платформе – ново дигитално тржиште рада

*Online* рад посредством платформе представља одраз не само дигитализације рада већ и организације рада и најчешће се посматра кроз шири појам - рад у „гиг“ економији.<sup>1965</sup> У оквиру гиг економије<sup>1966</sup> важно је разликовати организацију рада која омогућава само дигиталну организацију рада посредством платформе са једне стране где се услуге које се пружају опипљиве и испоручују се на физичкој локацији и оних у којима је само организација рада дигитализована.<sup>1967</sup> На том фону, први начин организације рада се у литератури искристалисао као посебан сегмент „гиг“ економије, који се испољава у виду „*on demand*“ то јесте „по захтеву“ или физичке „гиг“ економије. Међутим, како је целокупној „гиг“ економији независно од тога како се рад обавља односно организује заједничко то да се он обавља посредством платформе, као незаобилазног чиниоца, укупан скуп активности у оквиру „гиг“ економије све више се поистовећује са термином „платформа“ да би се на крају изнедрио заједнички именилац - платформски рад,<sup>1968</sup> који би, најшире посматрано обухватао рад који се обавља посредством платформе независно од модалитета који се у оквиру њега могу јавити.

С обзиром на начин на који се рад који се одвија укључује платформу као носиоца интереса, платформе могу бити основане у циљу обављања различитих делатности. Управо то би требало узети као први критеријум приликом настојања да се спознају правна природа и правни положај односа који се успоставља радом посредством платформе. У том циљу, потребно је разликовати платформе које служе само као „место“ које омогућава лицима да пронађу посао који се једнократно извршава за конкретно правно или физичко лице које је јавно огласило потребу за одређеним задатком. Ово се најчешће односи на делатности као што су маркетинг, дизајн, продукција, продаја сопствених производа и томе слично. Овако постављене, реч је платформама заснованим на масовном раду (енг. *crowd work*)<sup>1969</sup> које суштински делују као *incognito* тржиште

---

<sup>1965</sup> Ursula Huws, Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises, *op. cit.*, p. 32.

<sup>1966</sup> Гиг економија везује се за појаву једнократних послова који су се развили под окриљем нових форми рада стварајући посебан сектор економије намењеној искључиво за извршавање конкретних и краткотрајних послова. Сам назив „гиг“ потиче из сленга од израза који се везује за музичке наступе – краткорочне изведбе, па тако није нужно израз који је оригинално повезан са платформским радом и економијом. Израз 'гиг економија' обично се везује за платформски рад који се извршава на терену - *local based platforms*, док је масовни рад односно *crowdwork* енгл. израз који (као синоним "гиг" економије) обухвата *online* платформски рад. Kurt Vandaele, „Collective resistance and organizational creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement?“, in: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (Julieta Haidar, Maarten Keune eds.), Edgar Online Publishing, 2021, fn 3.

<sup>1967</sup> Вид. Valerio De Stefano, „The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016, p. 471; Miriam A Cherry, „Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016, p. 577.

<sup>1968</sup> Richard Heeks, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.*, Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED University of Manchester, Manchester, 2017, p. 4

<sup>1969</sup> Израз "crowdwork" односно масовни рад у литератури се користи у двојаким смислу: са једне стране да обједини све нове облике рада у оквиру гиг економије, али и као посебан облика рада посредством платформе, којим се користи велики број лица који пружају услуге свог рада (конкретних задатака другим лицима) посредством платформе.

рада где се сусрећу понуда рада једног и потражња за радом другог лица. Другим речима, послодавац корисник користи платформу да на њој постави одређени задатак који би требало да се изврши, радник прихвата постављени задатак преко платформе и бива плаћен од стране лица које је понуду огласило посредством платформе за сваки појединачни извршени задатак у износу који је послодавац корисник одредио.<sup>1970</sup> Дигиталне платформе у овако организованом раду не ступају у однос са извршиоцима - радницима већ само „служе“ као место сусрета понуде и потражње.<sup>1971</sup> У таквој организацији оправдано је сагледати платформе као ново тржиште рада на којем једно лице - понуђач оглашава понуду за одређеним задатком, а друго лице које то прихвати, задатак и извршава. С обзиром на то да се најчешће у понуди за извршење задатка унапред утврђује садржина задатка, време извршења и накнада која се за то остварује, мало је вероватно да лице које прихвати извршење задатка има удела у модификовању резултата рада или начина обављања. Такође, како у оквиру рада на масовним платформама лице мора прихватити услове које платформа користи, утолико пре нема места схватању платформе као послодавца, јер су услови унапред предвиђени за свакога ко се „пријављује“ за рад на платформи. Лица која раде у оквиру оваквог модалитета се најчешће перципирају као слободни радници – *freelance*, односно лица која не раде у оквиру радног односа, али не припадају ни категорији samozапослених лица<sup>1972</sup>, већ пре *sui generis* категорији радника.

Када је реч о правној природи платформе, другачије вреди за платформе које делују као посредници и које доводе у везу она лица која рад извршавају „на терену, физички“ уместо достављања урађеног садржаја (у зависности од тога шта је садржина прихваћене понуде) платформи, односно послодавцу кориснику. У овом случају, реч је на првом месту о лицима која раде у индустрији пружања услуге превоза, доставе хране и слично где се платформе користе као посредници за спајање корисника платформе-клијента, радника - извршиоца и послодавца субјекта. Овде се дакле, платформа користи као ресурс којим се клијент - конкретно лице које има потражњу за услугом превоза или доставе хране, обраћа платформи посредством апликације, која садржи опцију избора услуге а коју пружа или самостално посредством лица која раде директно за платформу или се само на платформи оглашавају. На конкретном примеру услуге превоза који је у јавности најчешће доведен у везу приликом утврђивања положаја радника захваљујући

---

Gionata Cavallini, „The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications“, in: *Working in Digital and Smart Organizations* (Edoardo Ales et al., eds.), Springer, 2018, p. 113, fn. 1.

<sup>1970</sup> Бојан Урдаревић, Александар Антић, „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Српска политичка мисао*, бр. 1/2021, стр.163.

<sup>1971</sup> У литератури се може пронаћи солидан број поделе платформи узимајући у обзир – начин обављања рада, врсту услуга која се посредством платформе обавља, место извршења услуге, улоге платформе у „спајању“ клијента и пружаца услуге посредством платформе и томе слично. Међутим, за потребе дефинисања положаја платформских радника усредредићемо се првенствено на платформе које се разликују у зависности од тога какав правни однос конституишу са радником. О наведеном вид. више: International Labour Office, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, ILO, 2021, pp. 39-46.

<sup>1972</sup> Платформски рад је како се представља у литератури идеално поље за анализу подобности стриктног "бинарног раздвајања" запослења и samozапосљавања које се налази у многим правним порецима. Иако он није специфично само за платформски рад, кључна расправа враћа на дуготрајне дискусије о томе да ли оваква дуалистичка логика (која допушта само неколико изузетака у неким земљама) може пружити подесне одговоре за свет рада у којем се појављују потпуно нови организациони аранжмани. Antonio Aloisi, „Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No.1/2022, p. 10.

познатом случају *Uber*<sup>1973</sup>, то би подразумевало следеће: корисник услуге пријавом на платформу оптира за услуге превоза; платформа ангажује одређени број лица - *радника* који прихватају захтев за извршењем услуге посредством платформе са којом имају закључен уговор чија се правна природа може разликовати и који на терену у име и за рачун платформе извршавају конкретну услугу превоза. Међутим, постоје и случајеви у којима ова лица делају самостално, када није упитно присуство самозапослености. Овакав аранжман организације рада доводи до конкретног питања - има ли места класификацији платформе као послодавца с обзиром на то да радници извршавају конкретну услугу у име и за рачун платформе на основу закљученог уговора. Напошетку, у домаћој литератури се сматра да „дигитална платформа представља интернет сервис, односно апликацију која суштински спаја, с једне стране, потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, потребу за проналаском посла. При чему, захваљујући интернету, они који имају потребу за извршавањем одређеног рада (послодавац корисник), до њега могу доћи дословно у сваком моменту“.<sup>1974</sup>

### 3.8.2.1. Правна природа односа између платформе и (платформског) радника

За правну анализу односа између платформе и платформских радника, важно је узети у обзир да се увржена схватања о класичној организацији посла између актера слободне тржишне координације и независних учесника тешко може применити. Ово из разлога што платформски рад, по правилу, обухвата три актера - платформу - корисника - радника. Односи који се успостављају између ових субјеката нису увек јасно дефинисани те се тако често у литератури, законодавству и судској пракси поставља питање правне природе оваквог тространог односа.<sup>1975</sup>

Када је реч о односу платформе и радника овај однос зависи од тога о каквој платформи је реч, то јест, од тога да ли је у питању платформа која делује као посредник између два субјекта – наручиоца посла и радника извршиоца или радник ради за платформу – било на основу директно закљученог уговора или посредством посебног субјекта, агенције која делује као посредник између платформе и радника, када можемо констатовати постојање четвоространог правног односа у оквиру платформског рада. Наведена организација рада непобитно сведочи о томе да су платформе избрисале основну разлику у односу између послодавца и тржишта, као и основну разлику између капитала и рада и успоставиле хибридне управљачке структуре.<sup>1976</sup> Као резултат, појавила се нова класа радника који се најчешће посматрају као самозапослена лица и која

<sup>1973</sup> Ewan McGaughey, „Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2 019, pp. 180-198.

<sup>1974</sup> Дарко Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020, стр. 455.

<sup>1975</sup> Вид.: James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell „Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM“, *Human Resource Management Journal*, Vol. 30, No. 1/2020, pp. 114–132.

<sup>1976</sup> Дарко Божичић, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *op. cit.*, стр. 122.



понекад поседује капитал а истовремено је лишена предузетничке слободе.<sup>1977</sup> Тако неупитно је да се однос између платформе и радника успоставља на основу правног посла који се закључује али који није универзално прихваћен на међународном плану али ни у националним правним системима. Оправдано је поставити као изгледно да је суштина односа послодавац – запослени доведена у питање јер платформе могу деловати истовремено и као место рада односно тржиште рада али и као послодавац. У зависности од тога може се створити однос – запосленог/радника и платформе послодавца, samozапосленог лица и клијента који се доводе у везу посредством платформе које делује као посредник, као и однос између нових међу категорија радника које су побиле концепт бинарне поделе рада на зависни и независни (самозапошљавање), када има потребе за утврђивањем правног положаја платформских радника. Наведено је случај када се правни положај радника ангажованог од стране платформе разликује у погледу уговора који је закључен *de iure* и *de facto* односа који је њиме успостављен. Тада више него у другим случајевима постоји потреба за утврђивањем правног статуса платформских радника, јер се изигравањем радноправне заштите платформски радници лако доводе у категорију високо вулнерабилних радника неоправдано.

Дакле, кључан за утврђивање односа радника и платформе јесте одговор на питање о каквој платформи је реч. Уколико је реч о платформи масовног рада – тзв. *crowdwork* питање односа је мање склоно дебати јер у оквиру масовног рада лица најчешће раде ван радног односа, а платформа представља место сусрета понуде и потражње. Међутим, ово питање само наизглед делује да није упитно, јер, заправо, ангажовање ван радног односа врло лако може прикрити право стање, односно замаглити праву природу односа. Супротно вреди када је у питању платформа која омогућава пружање услуга корисницима које се извршавају на терену. Тада однос између радника и платформе може бити: однос запосленог – послодавца, однос радника који ради ван уговора о раду али је предмет радноправне заштите и послодавца, samozапосленог лица и клијента. Дакле, ако је реч о платформи која фигурира као послодавац и која има могућност да „запошљава“ раднике онда нема места дебати у погледу правног положаја радника, јер је он детерминисан било уговором о раду (што је изузетно ретко), било другим уговором приватног права – примера ради уговора о пружању услуга када нема места заштити под окриљем радног права, што је случај у највећем броју националних система укључујући и Републику Србију, или успостављањем односа у оквиру модалитета samozапослености. Уколико платформа модерира као „виртуелно тржиште рада“ онда се најчешће говори о слободним радницима који на платформи обављају рад за друго лице у складу са јавно оглашеном понудом за обављање конкретног задатка.<sup>1978</sup>

---

<sup>1977</sup> У питању су *freelancer*-и, које означава колоквијални израз који није правно регулисан и који подразумева квалификоване професионалце који нису ни послодавци ни запослени, који пружају своје услуге на привременој основи по уговору о пружању услуга за накнаду различитим пословним клијентима. Дакле, критеријуми уграђени у ову дефиницију обухватају независност/зависност радника; вештине/занимање; базу клијената; бројне односе са клијентима; трајање односа са клијентима. Наравно, могуће је да појединци могу да се дефинишу као *freelancer*-и независно од ових критеријума. John Kitching, David Smallbone, *Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce*, Kingston University, London, 2008, p. v.

<sup>1978</sup> У литератури се истиче да је потребна радикалнија реконцептуализација личног опсега примене радноправне заштите изван традиционалне концепције радноправног односа заснованог уговором о раду и да би радноправна заштита требало да буде примењена на све ‘личне радне односе’. Овиме би се ублажили могући ефекти уговорног дистанцирања проширењем радне заштите на све раднике који пружају лични рад или услуге, без обзира на њихов формални уговорни или радни статус па би чак и они који се квалификују као samozапослени извођачи радова или

### 3.8.2.2. Однос платформе и корисника као последица односа платформе и платформског радника

Платформе једнострано одређују услове и односе своје ангажованости са корисницима платформе и са платформским радницима. Како платформе нису субјекти који су идентични међу собом, њихов однос са корисницима, односно лицима која користе услуге платформе зависе пре свега од тога да ли је реч о платформи посреднику односно или је реч о платформи која фигурира као виртуелно тржиште рада када говоримо о посебном модалитету – групном, масовном раду односно. У том смислу важно је утврдити ко се сматра корисником платформе. Ово посебно вреди уколико је реч о платформама које делају као виртуелно тржиште рада, на којем се посао „наручује“ и „обавља“ истовремено, обзиром да се успоставља однос платформа – наручилац посла и радник, односно извршилац посла. Платформе које делују као посредници свој однос са корисницима регулишу једнострано кроз услове коришћења стварајући уговорни однос, али имајући у виду пре свега претходно регулисан однос који је успостављен са платформским радником. Тако, ова врста платформи најчешће сугерише да однос радника платформе са корисником платформе остаје у складу са оним који се примењује на однос samozапосленог лица и клијента.<sup>1979</sup>

Најсликовитији пример уређивања односа платформе и корисника као последице односа који је успостављен са платформским радником, можемо видети кроз анализу Уговора (енг. *Participation Agreement* енг.) који садржи „Услове коришћења“ (енг. *Terms & Conditions*) са којима се радник мора сложити пре него што приступи коришћењу услуга, односно пре ангажовања на/посредством платформе, који се разликују међу платформама али најчешће поседују заједничку одредбу – дефинишу однос са платформским радником као samozапосленим лицем те стога сву одговорност у погледу обављања рада пребацују на последњег.<sup>1980</sup> Примера ради једнострано сачињен уговор који се налази на једној од највећих платформи за групни рад посредством платформе односно *crowdwork* - *Амазон Механикал Турк*<sup>1981</sup> предвиђа да

---

радници на платформи, требало да уживају сва права гарантована лицима у радном односу. Nicola Countouris, Valerio De Stefano, „Out of sight, out of mind? Remote work and contractual distancing“, in: *The Future of Remote Work* (Nicola Countouris et. al., eds.), ETUI, The European Trade Union Institute, Brussels, 2023. p. 158.

<sup>1979</sup> Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, *Platform work and the employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO, 2021, p. 15.

<sup>1980</sup> Независно од тога која платформа је у питању истраживања су показала да увек постоји питање одговорности оператера платформе, што се може описати као "ситуација нулте суме". Наиме, у складу са одредбама законодавства у случају када се догоди одређена штета било којој страни која је учесник у платформском раду – корисник односно радник, одредбе о одговорности регулишу ко сноси одговорност за причињену штету. Према општем принципу, страна која је намерно или ненамерно проузроковала штету је одговорна за њену надокнаду. Међутим, одредбе о одговорности често одступају од овог општег правила, када платформа одбије да сноси одговорност што је најчешће случај одредбама уговора којима се регулише однос са платформским радником/корисником. European Commission, *Study on Contractual Relationships Between Online Platforms and Their Professional Users*, FWC JUST/2015/PR/01/0003/Lot1-02, Final Report, 2018, p. 68.

<sup>1981</sup> Амазон Механикал Турк, је платформа која делује као тржиште масовног рада (*crowdsourcing*) које олакшава појединцима и компанијама да „сусретну“ своје понуде и потражње, односно да ове задатке обављају виртуелно. То може обухватити задатке од једноставне валидације података и истраживања до специфичних задатака попут учешћа у истраживањима, модерације садржаја и других. Амазон Механикал Турк омогућава компанијама да искористе радну снагу која ради ван компаније и поседује вештине како би оптимизовали пословне процесе, унапредили прикупљање

платформски радници обављају задатке за наручиоце у својству „независних извођача радова“, уз искључиву сагласност да нису запослени нити наручиоца нити платформе и са њом повезаних лица. У овом смислу, однос са платформом је јасан само наизглед, јер, са једне стране, радник пристаје да ради као независно лице – уговарач, уз јасну назнаку да се нити са платформом нити са наручиоцем посла не ступа у однос послодавац - запослени. А наручилац посла се мора сложити да неће ангажовати радника на било који начин који може угрозити статус тог радника као независног извршиоца посла који обавља задатке за наручиоца.<sup>1982</sup> Таскребит (*Taskrabbit*) такође, као једна од заступљенијих платформи на тржишту подразумева да лица која обављају задатке на платформи који варирају у погледу садржине су такође независни извршиоци задатака за клијента – корисника платформе и нису запослени, партнери, представници Таскребита. Оно што може бити збуњујуће јесте да се у уговору користи термин „корисници“ за означавање лица која на платформи оглашавају своје задатке (можемо их посматрати као наручиоце/клијенте) за независне извршиоце посла – платформске раднике који у складу са уговором признају да платформа „не надзире, не управља, не контролише нити прати рад независних извршиоца и изричито одбацује (колико је то дозвољено законом) сваку одговорност и обавезу за рад обављен и задатке на било који начин, укључујући, али не ограничавајући се на гаранцију или услов квалитета или функционалности за одређени циљ, или усклађеност са било којим законом, прописом или кодексом“.<sup>1983</sup> Исто вреди и за платформу за групни рад Инстакарт (*Instacart*), која делује као тржиште рада на којем се спајају понуда и потражња у делатности продаје, а која нешто ближе предвиђа да платформски радници као независни уговарачи (извршиоци), сагласно одредбама уговора о пословању, пристају да делају као независна лица у оквиру пословног односа а не као запослени, и да су стога лишени сваке подударности са положајем запосленог. Ова платформа, такође, уговором забрањује платформском раднику да у односу са клијентом – наручиоцем посла иступа као запослени и изричито га лишава примене одредаба које се односе на осигурање од повреда на раду, које су обезбеђене запосленима.<sup>1984</sup> У Србији најзаступљеније су платформе *Upwork*<sup>1985</sup>, *Fiverr*<sup>1986</sup> и *Freelancer*<sup>1987</sup> које, такође, уређују однос са радником као независним уговарачем лишавајући их сагласно условима коришћења и једнострано доступним уговором, квалификације запосленог, те самим тим однос платформе са корисником услуга платформског радника пребацују на последњег. Међутим, важно је напоменути да код овако уређеног платформског рада корисник платформе може уједно бити платформски радник – што је примера ради и присутно у погледу раније наведених платформи *UpWork*, *Fiverr* и *Freelancer*. Разлог томе лежи у чињеници, да се управо уговором са којим се независни уговарач – платформски радник саглашава формира правни однос који осим што га дефинише независним лицем и тиме оставља ван домашаја радног права, уједно „дефинише“ и као корисника услуга платформе која служи као виртуелно тржиште рада у којем платформски радник прихвата понуду

---

и анализу података и убрзали пословање повећавајући профит, кроз обављање тзв. „микрорадатака“. Вид. званичну интернет страницу: <https://www.mturk.com/>, 12.4.2024.

<sup>1982</sup> Садржина уговора доступна је на: <https://www.taskrabbit.com/participation-agreement>, 12.4.2024.

<sup>1983</sup> Званична интернет страница, доступно на: <https://www.taskrabbit.com/terms>,

<sup>1984</sup> Званична интернет страница, доступно на: <https://shoppers.instacart.com/contracts>, 12. 4. 2024.

<sup>1985</sup> Званична интернет страница, доступно на: <https://www.upwork.com/legal#useragreement>, 12. 4. 2024.

<sup>1986</sup> Званична интернет страница, доступно на: <https://www.fiverr.com/legal-portal/legal-terms/terms-of-service>, 12. 4. 2024.

<sup>1987</sup> Званична интернет страница, доступно на: <https://www.freelancer.com/>, 12. 4. 2024.

учињену од стране другог лица, које би се могло посматрати са становишта *de facto* улоге наручиоца посла (односно послодавца у најширем смислу) – иако то није, имајући у виду изричите одредбе које платформе постављају.

Када су у питању платформе које делују као посредници, односно платформе које пружају услуге које се обављају на терену (енг. *local based platform*) попут платформи за доставу хране или пружање услуга превоза, ситуација у погледу односа са корисником је једноставнија. Прво, јасно је ко је корисник платформе - лице које има потребу за услугама које платформа кроз рад платформских радника пружа. Наиме, лица које желе да користе услуге ових платформи то чине посредством апликације која је доступна на мобилним уређајима или рачунарима. У том циљу, они прихватају услове коришћења платформи, која између осталог предвиђа услове у погледу броја година, заштите података коју корисник оставља платформи, одговорности за штету која може бити причињена и томе слично.<sup>1988</sup> Управо су у погледу ових платформи најчешће дебате поводом правног статуса радника на платформи, те је судска пракса националних судова последњих година у доминантној мери заузела став да је реч о запосленима, а не самозапосленима или независним радницима.<sup>1989</sup>

Илустративне примере можемо видети код канадске платформе Дордеш (*Doordash*), или индијске Ола (*Ola*), које су предвиделе Уговор о независном обављању радова (*Independent Contractor Agreement*) са којим се лице - независни радник мора сложити како би могао да обавља задатке доставе „радећи за платформу“ односно посредством платформе која га доводи у везу са клијентима који храну поручују посредством платформске апликације. Интересантно је да се осим физичког лица може регистровати и предузетник а који ће као извршилац посла бити искључиво одговоран за одређивање начина на који ће обављати уговорене услуге. Стране тиме признају да су два самостална, независна пословна ентитета која послују одвојено, стварајући однос између принципала и независног извршиоца посла, а не однос послодавца и запосленог,<sup>1990</sup> те се на темељу овога однос платформског радника и клијента односно корисника платформе дефинише као уговорни однос, између физичког лица/предузетника - независног извршиоца посла и клијента без примесе у било ком сегменту института радног права.

---

<sup>1988</sup> Видети примера ради услове коришћења платформи Глово (Glovo), Волт (Wolt), Деливеро (Deliveroo), Мистер Ди (Mister D): <https://glovoapp.com/docs/en/legal/terms/>, <https://explore.wolt.com/en/srb/terms>, <https://deliveroo.co.uk/terms>, <https://www.mrdfood.com/terms>, 14.4.2024.

<sup>1989</sup> Вид. стр. 198- 212, овог рада.

<sup>1990</sup> Дордеш (*DoorDash*) се дефинише као „технолошка компанија која пружа онлине тржиште и платформу за услуге користећи веб-технологију (укључујући онлајн апликацију) која посредује у размени добара и услуга између извршиоца и корисника омогућавајући им да наруче добра и услуге из ресторана и других објеката. Када се такве наруџбине поставе на мобилној апликацији, Платформа Дордеш обавештава извршиоце да је доступна прилика за уговорену услугу. Детаљно садржину уговора видети на: <https://help.doordash.com/legal/document?type=dxc-ica&region=CA&locale=en-CA>, 13.4.2024.; За уговоре које нуди платформа Ола (*Ola*) вид. [https://partners.olacabs.com/public/terms\\_conditions/IN](https://partners.olacabs.com/public/terms_conditions/IN), 13.4.2024.

### 3.8.3. Изазови у погледу правне квалификације платформских радника

Критички правни дискурс заговара проширење обухвата радног права на нове облике запошљавања и нове форме рада, које, следствено, захтевају и нове облике заштите и инклузију радника који су ангажовани у овим модалитетима у домен радног законодавства. Нови облици запошљавања, попут дељења запослених, рада посредством ваучера, дељења посла могу лако пронаћи пут за уплив у оквиру националних радних законодавстава, док се други попут платформског рада сусрећу са недостатком у погледу могуће примене правног оквира који би им омогућио адекватну квалификацију у домену радног права. Тако, осим изазова прекопотребне унификоване квалификације платформских радника, много је важније утврдити да ли имају, и ако имају, по ком основу би они требало да остварују право на радноправну заштиту. Наведено је проблематично јер платформа своје раднике може ангажовати у различитим државама широм света, с обзиром на то да се ради у оквиру субјекта који егзистира на тржишту рада изван националних оквира. Стога, треба приступити расправи о положају платформских радника и тражити јединствено решење у времену када се различита национална законодавства самостално „боре“ за њихову квалификацију, а при том, неуједначена судска пракса није од превелике помоћи јер се ни на том терену није искристалисао у потпуности заједнички став.

Додатно, утврђивање правног положаја радника који раде посредством платформи завређује пажњу јер овај модалитет рада у основи негира елементе стандардног радног односа, што није спорно, јер евидентно највећи број радника на платформи *формално* чини удео радне снаге која обавља независан рад. Са друге стране, ово питање захтева одговор како би се пронашао простор за радноправну заштиту платформских радника, јер не може бити пренебрегнута чињеница да се ради о лицима која ефективно раде за „некога“, а не може се ни скренути поглед са чињенице да је распрострањеност рада посредством платформи глобално видљива и да је дефинисала стандарде нових облика рада широм света, као ни са чињенице да је врло лако могуће сакрити елементе радноправног односа који постоје *de facto*, закључивањем других уговора. Тако, питање које се поставља јесте како утврдити правни статус радника који „раде“ за платформу или посредством платформе, односно дати одговор на питање да ли су, односно, у којим околностима су платформски радници – независни радници или „независни уговорачи“, samozапослени<sup>1991</sup> или има места веровању да постоји простор да се они сматрају запосленима.<sup>1992</sup> Оправдање за

---

<sup>1991</sup> Heiner Heiland, *Workers' Voice In Platform Labour - An Overview*, The Economic and Social Science Institute (WSI) of the Hans-Böckler-Foundation, 2020, p. 18; Antonio Aloisi, „Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016, p. 653; Rossella Bozzon, Annalisa Murgia, „Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment“, *Social Indicators Research*, Vol. 160, 2022, pp. 199-205; Cunningham-Parmeter, „Gig-dependence: Finding the real independent contractors of platform work“, *Northern Illinois University Law Review*, Vol. 39, No. 3/2019, pp. 379–427.

<sup>1992</sup> Једна законска претпоставка која је успостављена, између осталог, са циљем решавања погрешне класификације радника на платформама, је претпоставка *AB5*, која је ступила на снагу 1. јануара 2020. године у Калифорнији. Наиме меродавним законодавством је предвиђено да се радници на платформи сматрају запосленима, осим ако послодавац (тј. онлајн платформа) не докаже да се три дела такозваног *AB5* теста не односе на радни однос. Да би се ова претпоставка побила, према тесту, платформе морају доказати да радници: (а) нису контролисани и усмеравани у раду од стране компаније која их запошљава; (б) обављају послове који су ван уобичајеног делокруга пословања ентитета

категоризацију потоњих као лица која раде у сфери независног рада заснива се на околностима према којима радници на платформи слободно бирају када ће и који задатак доступан на платформи да прихвате, као и чињеница да се рад одвија по основу уговора који нису уговори о раду.<sup>1993</sup> Овим се испуњавају две основе претпоставке - формална у виду недостатка уговора о раду и реална самосталност у оквиру организације и перформанси рада. Међутим, неопходно је имати у виду да поједина законодавства познају међу категорије радника којима се омогућава уживање радних права, те је утолико изазов значајнији приликом квалификације радника на платформи. Обзиром на то да се рад одвија по наруџби друге стране али без непосредног надзора током рада у виду давања инструкција од стране наручиоца који би вршио надзор над радом непрекидно, квалификацији рада који би требало да потпадне под домен заштите радног права, нема места уколико се фокус стави на елемент подређености, који изостаје. Лице у таквом аранжману рада, не потпада под власт послодавца, не користи средства за рад послодавца, није у личној вези са послодавцем иако обавља лично посао. Недостатак личне везе са послодавцем у наведеном контексту можемо посматрати на основу чињенице да се лице које је наручилац посла и лице које га извршава не морају срести нити упознати, а да се неретко за квалификацију лица које ће рад извршити не тражи доказ ранијег искуства у погледу истих задатака, односно да личне карактеристике конкретног радника нису примарно важне за ангажовање (свакако неопходно је да лице уме да се служи средствима рада али врло често формални али и практични услови који се у традиционалним радним окружењима проверавају у поступку запошљавања овде изостају). Међутим, управо у контексту личног обављања рада поједини аутори заговорају основ проширења примене радног права и на ову категорију радника иако им недостаје формално статус запосленог.<sup>1994</sup>

Потреба за правном квалификацијом неопходна је и ради спречавања злоупотреба у тространим правним односима у којима је евидентно одсуство организационе интеграције својствене послодавцу, па се као резултат лако конструишу „неуговорни радни односи“ и обавезе „подељеног“ или „делимичног“ послодавца. Поред ових нормативних захтева, могу се приметити и нормативни процеси унутар саме групе радника. Јер, нове уговорне слободе изазивају новитете у погледу могућности да се рад групе радника „саморегулише“ на крилима односа између повећања флексибилности и стабилности. Док правно дефинисане обавезе у стандардном радном односу пружају правну сигурност и слободу у погледу добровољности поводом закључивања уговора о раду, уређена права и обавезе, истовремено умањују могућности за флексибилност и преговарачке опције за раднике у циљу слободе избора радних услова које су главна предност платформског рада, где их радник слободно бира – попут радног времена и организације

---

који их запошљава; и (в) су независни приликом обављања рада у склопу занимања, односно у бизнису. Претпоставка *AB5* садржи дакле два кључна елемента: прво, да су радници на платформама класификовани као запослени док се не докаже супротно, и друго, пружа критеријуме кроз које платформа може показати да радник на платформи заправо није запослени. Miriam Kullmann, „‘Platformisation’ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 1/2022, p. 69.

<sup>1993</sup> Miriam A. Cherry, Antonio Aloisi, „Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach“, *American University Law Review*, Vol. 66, Legal Studies Research Paper No. 2016-15, 2017; Valerio De Stefano, „Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016, p. 467.

<sup>1994</sup> Mark Freedland, „New trade union strategies for new forms of employment – A brief analytical and normative foreword“, *European Labour Law Journal*, *op. cit.*, p. 180–181.

обављања задатака.<sup>1995</sup> Потоње међутим, треба посебно разматрати у зависности од платформе о којој је реч. Наиме, поједине платформе, иако дозвољавају радницима „слободну организацију“ рада заправо намећу одређено време рада и број услуга које је потребно извршити како би се испунио циљ који даље води договореној накнади или санкцији.

Како би се пренебрегао јаз који постоји у погледу правне квалификације платформских радника рада сматра се да терет доказивања у погледу постојања радног односа би требало да буде на операторима платформи. На тај начин би потреба за личном зависношћу требало да буде допуњена „објективном“ зависношћу коју бисмо могли посматрати као нови елемент рада посредством платформе. Овај захтев се заснива на аргументу да зависност у оквиру рада за другог може настати и због организацијских потреба, али и употребе технологије и оправдава претпоставком да неуређена законска подручја воде до лоших услова рада. Међутим овај аргумент није без мана, јер организација рада није објективни елемент, већ је одређена од стране конкретних лица. Стога нема разлога да се одступи од потребе за постојањем личне зависности како би се утврдило постојање зависног рада, односно присуство радног односа, па самим тим ни начин на који се та зависност остварује није релевантан. Наведено је посебно деликатно питање јер се однос зависности лако може изиграти, те самим тим допринети проузроковању негативних последица у погледу правног статуса платформских радника. Са друге стране, у погледу анализе присутности елемената радног односа аргумент за, јесте аспект плаћености, који се приближава и питању економске зависности која је неминовно присутна, али чини се недовољна. Међутим, из страха да ће пружаоци услуга морати да преузму „фиксне трошкове“ у погледу рада за оне који траже услуге занемарује се природа samozапослености, која подразумева да пружалац услуге обавља услугу самостално и стога је одговоран и за средства потребна за то, а за извршену услугу добија накнаду која покрива и оперативне трошкове и зараду.

Уколико би се тражило оправдање за класификацију платформских радника као запослених лица, требало би поћи од тога да је присуство уговора о раду кључно за постојање радног односа у скоро сваком правном систему.<sup>1996</sup> Њиме се не регулише само размена рада и накнада коју лице за рад добија, већ, исправљајући инхерентне асиметрије у моћи између послодавца као „јаче“ стране и запосленог као „слабије“ стране у радном односу, служи као улазница за заштиту гарантовану законом. Традиционална сврха радног права је управо та да кроз норме ограничи обим аутономије страна укључених у процес рада, нудећи скуп права за запосленог - и сходно томе, скуп

---

<sup>1995</sup> И поред могућности да радници обезбеде себи услове рада у складу са својим потребама и нахођењима, оправдано је запитати се који спољни механизми контроле могу послужити као средство за остваривање нормативне сигурности радника у новим формама рада. Један од таквих механизма је систем репутације, попут платформе Туркопстикон (*Turkopticon*). Овај систем репутације функционише као упозорење међу радницима који раде за платформу Амазон Механикал Турк. Помоћу њега, радници могу дискутовати и оцењивати послодавце на виртуелном тржишту. Оцене укључују аспекте као што су плаћање, избор радних резултата, поузданост, флексибилност, праведност, комуникација и спремност на повратне информације. Апликација Туркопстикон овај начин омогућава радницима да одмах пријаве непоуздане послодавце и неправедне услове рада. Иако је Амазон Механикал Турк одбио да угради овај систем, он је развијен као независна апликација коју радници могу преузети и користити. На тај начин, проблеми са послодавцима могу се транспарентно решавати омогућавајући радницима да утичу на радне услове и стандарде. Isabell Hensel, Jochen Koch, Eva Kocher, Anna Schwarz, „Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive“, *Industrielle Beziehungen*, Vol. 23, No. 2/2016, p. 171.

<sup>1996</sup> Giuseppe Casale, „The employment relationship: A general introduction“, in: *The employment relationship: A comparative overview*, ILO and Hart, Oxford, 2011, p. 1.

корелативних законских обавеза за послодавца - које се могу ефикасно применити. Међутим, неизбежне разлике које постоје у различитим правним системима омогућавају и различито тумачења уговора о раду као основе за постојање радног односа. У континенталним правним системима, дефиницијом у закону се најчешће утврђује ко има статус запосленог, док се у системима у којима је судска пракса извор права, што је карактеристика за системе са англосаксонском правном традицијом, дефиниција запосленог може се пронаћи у јуриспруденцији судова.

Уколико бисмо пошли од законодавног оквира, први корак на путу одређивања статуса радника на платформи јесу законске одреднице запосленог и samozапосленог лица. Како би се статус запосленог разликовао од статуса samozапосленог лица важно је правно признање потребе за регулисањем уговора о раду, а тиме и статуса запосленог, која је дефинисана јасном двојном таксономијом, запослење-самозапошљавање, која раздваја оне који су субјекти заштите радног права од оних који то нису. У неким случајевима, разлика се често заснива на јасној позитивној или негативној дефиницији. Тако, на пример, у италијанском законодавству<sup>1997</sup> „подређеним радником“ сматра се лице које је на основу рада „под управом предузетника“, док се samozапослени дефинише кроз одсуство подређености једног лица другом. У Италији, у квази-подређени статус сврставају се они (самозапослени) радници који сарађују на континуираној основи, пружајући искључиво лични рад, с главним клијентом који може организовати активност и у вези с временом и местом рада. Ова одредба проширује заштиту запослених радника у толикој мери да њихова сарадња с клијентом постаје облик „хетеро-организације“, не толико удаљен од традиционалне директне моћи послодавца. У другим случајевима, разлика се прави између уговора о раду и уговора о услугама, на основу присуства односно одсуства управљачких овлашћења које врши послодавац и утврђена је путем тзв. теста контроле којим се утврђује да ли је и колико послодавац инволвиран у процес контроле рада над запосленим.<sup>1998</sup> Наиме, што је већа заштита која је додељена одређеном лицу, то је важнија разлика која се може направити у погледу правне квалификације лица које завређује да буде субјект радног права, све до тачке у којој се традиционална двојна таксономија може описати као заснована на принципу „све или ништа“ принципу, због значаја неравнотеже стандарда заштите која се пружа лицима који раде у различитим облицима рада.<sup>1999</sup> Тако, граница у виду заштите не служи само за појашњење правног статуса већ и за искључење из примене одредаба које се односе на важне радноправне институте. Управо из овог разлога, појам зависног рада, односно његови идентификациони критеријуми, налазе се пред изазовом у којем рад више нема своју јединствену димензију,<sup>2000</sup> док расправу о радницима на платформи треба водити као део много шире расправе, расправе о самом фрагментирању рада и све тањој граници између зависног и независног рада.

---

<sup>1997</sup> Codice civile (Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262), Article 2094, <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ita197336.pdf>, 12. 4. 2024.

<sup>1998</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Biblioteca '20 Maggio'*, *op. cit.*, p. 114; Марија Драгићевић, „Савремене концепције појма „послодавац“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, *op. cit.*, стр. 58.

<sup>1999</sup> Mark Freedland, Jeremias Prassl, „Employees, workers and the ‘sharing economy’. Changing practices and changing concepts in The United Kingdom“, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6, No. 1–2/2017, p. 29

<sup>2000</sup> *Ibid.*



Како је питање односа зависности запосленог у односу на послодавца једно од кључних које се разматра приликом утврђивања статуса платформских радника, оправдано је класификовати запослене у светлу растуће социјалне и економске зависности радника. Ипак, у судској пракси се елемент зависности тумачи широко кроз управљачка и дисциплинска овлашћења послодавца, врсте надокнада, власништво над средствима производње, организацију радног времена, врсту и интензитет вршене контроле, у циљу проширења дефинисања запосленог као субјекта радног права.<sup>2001</sup> У том духу, вреди сагледати неколико националних решења која су увела нове институте у своје правне системе. Примера ради, у Уједињеном Краљевству, појам радник који би могао адекватно да се примени на статус платформских радника, дефинисан је као „средња категорија“ смештена између запосленог и samozапосленог, а уведена је 1996. године изменом Закона о правима запослених. Радник је у смислу овог закона дефинисан као појединац који се обавезује да лично обавља било који рад или услугу за другу страну за накнаду, под условом да рад није обављен у аранжману у којем је друга страна заправо купац или клијент.<sup>2002</sup> Као последица тога, статус радника не даје пуна права запослених (на пример, заштиту од незаконитог отпуштања), али даје права, као што су плаћени годишњи одмор и минимална зарада. У Шпанији је, са друге стране 2007. године уведен појам „економски зависног самосталног радника“ дефинисан претежно економском зависношћу, која подразумева да лице најмање 75% прихода остварује од истог клијента и користи сопствена средства за рад. Ови радници такође остварују право на минималну зараду, годишњи одмор, права у случају незаконитог отказа, право на колективно преговарање. Карактерисање рада на платформи као квази-запослења може имати потпуно различите скупове стандарда заштите, како их развија сваки национални правни систем. Другим речима, „није јасно како се разлика између радника и запослених уклапа у редистрибутивне и циљеве тржишних пропуста радног права“ јер иако искључени из сигурности заштите на раду, радници на платформи и даље имају потребу за пристојним радним условима и приступ основној социјалној заштити.<sup>2003</sup> Шпанија је на законодавном пољу отишла корак даље када је 2021. године усвојила нови закон познат као „Закон о достављачима“ којим је разјашњен статус достављача, и то на основу претпоставке да је реч о запосленима и тиме је у законодавни оквир уведено право да буду информисани о начину рада алгоритама који управљају њиховим радом. Као резултат, све личне активности које се састоје од доставе и дистрибуције било ког потрошачког производа или робе у замену за накнаду и под непосредним, посредним или имплицитним управљањем предузећа које користи алгоритме или платформе, падају у подручје примене закона о раду.<sup>2004</sup>

---

<sup>2001</sup> Критеријум економске зависности који одређује границе проширења радног права на облике запослења ван радног односа треба разумети као ситуацију у којој сав (или велика већина) прихода лица које ради за накнаду ван радног односа долази из једног извора (од једног послодавца). Имајући у виду да је тенденција све ширег коришћења облика запослења ван радног односа у будућности трајна и неповратна, постоји потреба за наставком друштвене и доктринарне дискусије о коначном облику правног модела заштите запослења за особе које обављају плаћени рад ван радног односа. Tomasz Duraj, „The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment - Comments *de lege lata* and *de lege ferenda*”, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wrątny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020, p. 30.

<sup>2002</sup> Abi Adams, Judith Freedman, Jeremias Prassl „Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy“, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 34, No. 3/2018, p. 489.

<sup>2003</sup> *Ibid.*

<sup>2004</sup> Ane Aranguiz, „Spain’s Platform Workers Win Algorithm Transparency“, Social Europe, 2021, доступно на: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>, 21. 2. 2023.

Како се често скреће пажња на неактивност законодаваца да уреде статус платформских радника, макар у погледу приступа неким правима по основу рада, позитиван пример је видљив у француском Закону бр. 2016-1088, којим се мењају одредбе Законика о раду тако да се додељују (нека) индивидуална и колективна права радницима који користе платформу за електронско повезивање (фр. *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*).<sup>2005</sup> укључујући право на оснивање и придруживање синдикатима и колективно преговарање. Такође, овим је преузета и брига о социјалном осигурању платформских радника јер је платформа у обавези да покрије трошкове социјалног осигурања за раднике који остварују промет чија је вредност једнака или већа од 13% годишњег лимита социјалног осигурања. Ови трошкови могу бити подељени између неколико платформи ако радник достигне ограничење прихода за сваку од њих.<sup>2006</sup> Ипак, одредба се не примењује на све раднике платформи, већ само на samozапослене, којима платформа одређује карактеристике пружене услуге и фиксира њену цену.<sup>2007</sup>

Примере неуједначене праксе имамо и у Италији, где је случај, покренут пред Судом у Торину подстакао усвајање минималне заштите за samozапослене достављаче платформе Фодора (*Foodor*), укључујући забрану „по-достави“ (енг. „per drop“), шему плаћања, обавезно осигурање и заштиту података.<sup>2008</sup> Наиме, првостепени суд је искључио могућност класификације достављача хране као запослених на основу чињенице да радник у сваком тренутку може одбити захтев послодавца, односно у ширем смислу, радник није субординиран у односу на послодавца што искључује могућност радног односа, и тиме потврдио уврежено поимање достављача хране као samozапослених лица. Свој став Суд је подржао чињеницом да су радници „повезани са предузећем путем односа координисане и континуиране сарадње, с обзиром на одсуство обавезе да обављају услугу, што спречава послодавца да врши своју управљачку, организациону и дисциплинску власт, што је услов *sine qua non* подређености.“<sup>2009</sup> Међутим, Апелациони суд је, са друге стране, иако недодељујући овим радницима статус запосленог, проширио примену институција радног односа и на раднике у питању, прецизирајући да јер реч о „хетеро-организованим“ радницима који су технички „samozапослени“, али морају уживати исти економски и уговорни третман који се примењују на запослене.<sup>2010</sup> Врховни суд Италије је, слично у јануару 2020. године применио већи део закона о заштити запослених на групу достављача платформе Фодора, сматрајући да су неправилно класификовани као samozапослени „сарадници“. Анализирајући ефективне модалитете обављања посла, Врховни суд Италије је навео да су послови достављача организовани од стране клијента и да стога радници не испуњавају главни

---

<sup>2005</sup> Loi no 2016-1088 du 8 aout 2016 relative au travail, a la modernisation du dialogue social et a la securisation des parcours professionnels (JORF n 0184 du 9 aout 2016 texte n 3), члан 60, доступно на: *Article 60 - LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)*, 9.4.2024.

<sup>2006</sup> Joanna Unterschütz „Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020, p. 332.

<sup>2007</sup> Code du travail, Art L.7341-2, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000039784485](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784485), 3. 4. 2024.

<sup>2008</sup> Giuseppe Antonio Recchia, „Gig Work and the Qualification Dilemma: From the Judicial to the Theoretical Approach“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020, p.148.

<sup>2009</sup> *Ibid.*; Вид. о уговорима о координисаној и трајној сарадњи: Јован Протић, „Уговори о координисаној и трајној сарадњи - могуће решење за изазове на тржишту рада у Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2024, стр. 295-312.

<sup>2010</sup> Giuseppe Antonio Recchia, *op. cit.*, p. 148.

критеријум самосталности у раду да би били независни сарадници платформе. Слично је утврдио у новембру 2020. године Трибунал у Палерму, који је достављача Глово платформе (*Glovo*), преквалификовао у запосленог, на основу става да је његова аутономија била само номинална, док је претходно Трибунал у Милану одлучио да је достављач самозапослена особа јер је имао слободу да одлучи да ли и када ће бити доступан предузећу.<sup>2011</sup>

У септембру 2020. године, и Шпански Врховни суд се бавио питањем статуса радника на платформи за доставу хране Глово. Овај суд је пресудио да су достављачи хране запослени јер је платформа диктирала услове рада, те је једнострано одређивала цену рада и наплату услуга од стране клијената, а обављање таквог посла било је интегрисано у пословање предузећа, које је такође било власник дигиталне инфраструктуре, као кључног фактора производње.<sup>2012</sup> У том смислу, Врховни суд је заузео став да радни однос постоји и ако радник има слободу да бира своје радно време или распоред, посебно што то што не постоје инструкције од наручиоца услуге не утиче на одсуство радног односа. Чак се сматра да право радника да одбије рад који је наручен и додељен од стране наручиоца аутоматски не искључује постојање радног односа. Исто тако, Врховни суд Шпаније тврди да власништво над радним алатима или секундарним (или нерелевантним) средствима производње не искључује класификацију као запосленог. Додатно, ни чињеница да пружалац услуга преузима део ризика не представља препреку за постојање радног односа, као ни доказ да не постоји економска зависност радника на платформи који су обављали рад за друга предузећа не спречава да се установи радни однос радника на платформи.

Врховни суд Шпаније, на темељу наведеног, је у настојању да прилагоди концепт запосленог новим облицима производње, преиспитујући концепт запосленог кроз проширивање граница на рад који није зависан (или рад који није контролисан од стране послодавца).<sup>2013</sup> Тако, у случајевима где не постоји зависност, Врховни суд захтева постојање две додатне карактеристике како би се утврдило статус лица као самозапосленог: прво, само пружање услуга другој страни која има сопствену пословну структуру која се односи на елементе (машине, зграде итд.) или нематеријалне елементе (бренд, подаци, добра воља, специфичан софтвер итд.) који припадају особи која пружа услугу. Друго, пружалац услуге мора имати организацију која је довољно велика да укључује не само пружање услуге, већ и друге елементе који су инхерентни за управљање послом (маркетиншка политика, пословно управљање, релевантно доношење одлука итд.). Укратко, они који пружају само рад, било да су подложни инструкцијама послодавца или не, увек

---

<sup>2011</sup> Joanna Unterschütz „Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge*, op. cit., p. 330.

<sup>2012</sup> Шпанија је једна од земаља са највећим бројем судских спорова о класификацији радника на платформама. Десетине пресуда су донете последњих година, већина њих је указала на радни однос радника на платформама иако су присутне и оне у којима се радници посредством платформе ангажован у сектору саобраћаја, класификују као самозапослени. Ова контрадикција у судској доктрини присилила је Врховни суд Шпаније да се изјасни о овом питању. Пресуда има своје порекло у случају достављача који је поднео индивидуалну тужбу Социјалном суду у Мадриду како би био рекласификован као запослени. Пресудом суда је проглашен самозапосленим, а исто је потврдио и Високи суд правде у Мадриду. Међутим, пресуда је коначно преиначена од стране националног Врховног суда, који је заузео став, и то једногласно, да је у питању положај запосленог у радном односу. Adrián Todolí Signes, „Notes On The Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders To Be Employees“, *Comparative Labour Law and policy Journal - Dispatch No. 30 - Spain*, 2020, p. 1.

<sup>2013</sup> Adrián Todolí Signes, „Notes On The Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders To Be Employees“, *Comparative Labour Law and policy Journal - Dispatch No. 30 - Spain*, op. cit., p. 7.

ће бити запослени. Сходно томе, достављачи који пружају услуге посредством платформе, независно од врсте, класификују се као запослени од стране Врховног суда Шпаније.<sup>2014</sup> Наведено је, даље, утврђено и кроз законску регулативу, која успоставља претпоставку запослености на дигиталним платформама за доставу, и право представника радника да буду информисани о параметрима, правилима и инструкцијама на којима се заснивају алгоритми који могу имати утицај на радне услове. Овиме шпански законодавац решава дилему, предвиђајући да дигитални алгоритми и платформе представљају само средство за обављање економске активности и стога лица који пружају услуге посредством ових субјеката се сматрају запосленима.<sup>2015</sup>

Исте године када и Шпански Врховни суд и француски Касациони суд је 2020. године преквалификовао уговорни однос заснован између добро познате платформе за пружање услуга превоза Убер (*Uber*), као радноправни однос. Суд је закључио да возач не може бити класификован као „комерцијални партнер са независним приступом тржишту или клијентима“, и такође је истакао да иако радници имају слободу да бирају свој радни распоред, платформа има моћ да одреди цене, организује извршење посла, прати његово извршење и намеће санкције возачима. Дакле у конкретном случају Суд се приликом квалификације ослонио на недостатак независности радника: радници су зависни од везе са услугом коју организује платформа, а организација рада је такође регулисана условима које поставља платформа. Кључни критеријум независног рада је слободан избор у креирању или преузимању посла, контрола над организовањем задатака, проналажењем и избором клијената. У конкретном случају, радник је био обавезан да се упише у регистар предузетника како би постао партнер са компанијом Убер и обављао рад посредством апликације, без могућности да самостално организује посао, проналази или бира клијенте, уз додатну немогућност слободе у одређивању цена или услова превоза, који су били у потпуности контролисани од стране Убера. Ова одлука јасно указује на то да је правни однос између радника и платформи, као што је Убер, заправо субординирани радни однос, а не независна пословна активност. Наведена одлука заснована је делом и на одлуци Суда из 2018. године, када је заузет став да комбинација „апликација за гео-праћење у реалном времену и дисциплинске санкције представљају степен управљања и контроле који оправдава успостављање статуса запосленог“.<sup>2016</sup> Уз то, Суд је још тада истакао потребу да се приликом утврђивања статуса платформских радника мора узети као одлучујуће стварно стање у погледу односа и да стране уговорнице не могу негирати постојање радног односа закључивањем споразума који не конституише радноправни однос.<sup>2017</sup>

Британски судови су такође 2021. године класификовали возаче Убера као „раднике“, који су посебна категорија предвиђена Законом о правима из радног односа који не уживају исти обим права као и запослени.<sup>2018</sup> Међутим, у новембру 2023. године, одлучујући о праву радника који

---

<sup>2014</sup> *Ibid.*

<sup>2015</sup> Adrián Todolí Signes, „Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 2/2021, p. 399.

<sup>2016</sup> Isabelle Daugareilh, „The Legal Status of Platform Workers in France“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 41, No. 2/2020, p. 409.

<sup>2017</sup> *Ibid.* p. 410.

<sup>2018</sup> Jeremias Adams-Prassl, *2Uber BV v Aslam*: ‘[W]ork relations ... cannot safely be left to contractual regulation’, *Industrial Law Journal*, *op. cit.*, p. 955.

раде посредством платформе за доставу хране, на колективног преговарање Врховни суд Уједињеног Краљевства је одбио захтев, с обзиром да нису запослени.<sup>2019</sup>

И у Немачкој, Савезни радни суд је 2020. године навео да се лица која обављају посао достављача посредством платформе могу класификовати као страна у радном односу. Одлука је посебно значајна с обзиром да је Савезни радни суд, поред личне подређености која се сматра кључном за постојање радног односа, као одредницу навео чињеницу да платформа дела као спољни организатор рада иако не постоји интеграција запосленог у организацију послодавца као последица уговора о раду. Савезни радни суд закључује да платформа заиста усмерава активност радника кроз осмишљавање и комбинацију задатака у складу са својим потребама без потребе за пружањем специфичних упутстава. Радни однос, тако, постоји када једна страна контролише извршење посла, не остављајући дискрецију раднику у погледу одређивања места, времена и садржаја активности. Иако у конкретном случају није постојала уговорна обавеза да се прихвате понуде за извршење задатака које је платформа упућивала, радници су били „лично зависни“ о обавезујућим упутствима која је издавала платформа. Такође, како Савезни радни суд наводи да дугорочна и континуирана сарадња не доводи сама по себи до „личне зависности“, већ највише до економске зависности, која сама по себи, не може да конституише радни однос.<sup>2020</sup> Дакле, за претпоставку радног односа, послодавац мора да је предузео организационе мере помоћу којих се радник – чак и ако није директно упућен, али је ипак индиректно усмерен – подстиче да континуирано прихвата радне налоге и да их лично изврши у одређеном временском оквиру према прецизним спецификацијама.

#### 3.8.4. Директива о побољшању услова рада на платформи (*The Platform Work Directive*)

О томе колико је платформски рад утицао на свет рада указује чињенице да је интенција законодавца Европске уније ишла у правцу уређивања платформског рада како би се овај феномен адекватно уселио у законодавства широм Европе. Нажалост, у недостатку стандарда који би били усвојени од стране Међународне организације рада као кровне и најзначајније организације која поставља оквире уређивања права радника, извори права на терену Европске уније тренутно формирају кључне изворе права којима се, поред националних судова, уређује положај платформских радника.

Потреба за уређивањем садржине платформског рада потекла је имајући у виду распрострањеност платформске економије и све већи пораст радника који су у оквиру ње ангажовани. Да се број платформских радника експоненцијално проширио кроз економије великог броја земаља Европске уније сведоче и подаци о висини прихода платформског рада који су порасли са процењене три милијарде евра на око 14 милијарди евра између 2016. и 2020. године, а очекује се

<sup>2019</sup> Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents), Judgment from 21 November 2023, доступно на: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>, 2.4.2024.

<sup>2020</sup> Bundesarbeitsgericht -BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 Neunter Senat - 9 AZR 102/20, paras. 31, 34,

да ће број платформских радника достићи и енормних 43 милиона до 2025. године.<sup>2021</sup> Овакав раст и напредак дигиталних платформи имао је позитиван утицај и за процес пословања, као и за кориснике услуга платформи. Нажалост, негативан утицај платформског рада огледа се у, како ће истраживања показати, нетачној квалifikацији платформских радника као samozапослених, тамо где има места говорити о постојању радног односа. Према подацима Европске комисије, око 5,5 милиона платформских радника који су у 2022. години класификовани као samozапослени су заправо у *de facto* радном односу са платформама.<sup>2022</sup> Како их изостанак класификација њиховог рада као радног односа спречава да уживају радна права, похвално је што је Европска комисије 2021. године поставила за циљ усвајање директиве која би омогућила платформским радницима праведну квалifikацију сопственог рада и тиме уживање неопходних радних и социјалних права која су запосленима додељена изворима Европске уније.<sup>2023</sup>

Првобитни предлог директиве усвојен је крајем 2021. године<sup>2024</sup> и за циљ је поставио обезбеђење регулисања положаја платформских радника тиме што ће им гарантовати адекватан статус запослења у светлу њиховог стварног односа са дигиталном платформом рада; приступ релевантним правима на раду и у вези са радом и социјалној сигурности; правичност, транспарентност и одговорност у управљању путем алгоритама у контексту рада платформе; транспарентност и свест о развоју рада платформе и спровођење релевантних правила за све раднике који раде посредством платформи, укључујући и оне који раде ван земље свог боравишта/пребивалишта.<sup>2025</sup> Наведени предлог, дакле, имао је за циљ два кључна побољшања: утврђивање стварног статуса запослења радника који раде посредством дигиталних платформи и успостављање првих правила у Европској унији о употреби вештачке интелигенције на радном месту, што је посебно значајно имајући у виду да дигиталне платформе редовно користе алгоритме за управљање људским ресурсима приликом организације рада.<sup>2026</sup> Као резултат тога, платформски радници се често суочавају са недостатком транспарентности у погледу тога како се доносе одлуке које значајно утичу на организацију њиховог рада и како се користе њихови лични подаци. У складу са тиме, Европска комисија желела је да обезбеди да радници буду информисани о коришћењу аутоматизованих система за праћење и доношење одлука у погледу њиховог рада, које ће надгледати квалификовано особље. Овај Предлог директиве, у најширем контексту требало би посматрати као преко неопходан акт воље којим ће се омогућити промене на тржишту рада „како би се тренутни „вртлог платформског рада“ успорио, а са њим и пораст радника који раде изван праведних и законом предвиђених радних услова. Могло би се рећи да је овакав потез на нивоу Европске уније покушај испуњења за све године подршке „сивој зони“ платформског рада који је цветао у недостатку одговарајућег правног оквира који би омогућио „новим радницима дигиталног доба“ да уживају сва права као и запослени који раде по основу уговора о раду. Ово

---

<sup>2021</sup> Council of the EU, *Rights for platform workers: Council agrees its position*, Press release 12 June 2023.

<sup>2022</sup> *Ibid.*

<sup>2023</sup> Јована Мисаиловић, „Достојанствени рад платформских радника – ванвременски идеал у дигиталном руху“, у: *Међународни правни односи и права, Зборник радова са 36. Копаоничке школе природног права*, Том IV, Београд, 2023, стр. 19.

<sup>2024</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM/2021/762 final.

<sup>2025</sup> Council of the EU, *Rights for platform workers: Council agrees its position*, *op. cit.*

<sup>2026</sup> Вид. више: Halefom Abraha „Regulating algorithmic employment decisions through data protection law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 14, No. 2/2023, 172-191.

би такође, требало посматрати и кроз призму победе „потребе и правде“ за оне који су до сада били изопштени из примене права, јер - због новела у начину и процедури рада, за њих није било места у постојећем правном оквиру. Иако је „гиг“ економија донела много користи у животе људи, она међутим не би смела бити развијена у смеру ограничења права радника.<sup>2027</sup> Тако, Предлог директиве успоставља добар баланс између заштите радника и пружања правне сигурности за платформе које их запошљавају успостављујући нормативни оквир платформског рада“.<sup>2028</sup>

У литератури се истиче да додатни кораци које би државе чланице требало да уведу обухвата, на првом месту, јавно доступан регистар платформских компанија, како би прикупиле више информација о броју активних платформи и платформских радника, као и о њиховом радном статусу. Ове информације су важне за решавање правне одговорности платформских компанија, не само у погледу квалитета пружених услуга, већ и у смислу поштовања услова рада платформских радника и, у ширем контексту, стандарда достојанственог рада.<sup>2029</sup>

Наведени Предлог директиве уз измене усвојен је 2024. године од стране Парламента.<sup>2030</sup> Кључна измена обухвата обавезу држава чланица да уведу „претпоставку запослености“, то јест, претпоставку постојања радног односа, односно претпоставку да је платформски радник запослено лице.<sup>2031</sup> Овај концепт не значи аутоматско преквалификавање платформског радника у запосленог. Уместо тога, претпоставка служи као алат за олакшавање одређивања статуса запосленог у складу са националним законодавством и јуриспруденцијом.<sup>2032</sup> Овакву поставку требало би схватити као начин да се обезбеди приступ радним правима за оне платформске раднике који заправо обављају послове као запослено лице, иако тај статус не завређују према закљученом уговору са платформом. Додатно, ова претпоставка статуса запосленог<sup>2033</sup> биће

---

<sup>2027</sup> Напоследку, како значајан удео платформских радника чине мигранти и жене, у литератури постоји и уврежено схватање да је „платформизација“ рада неретко повезана и са родним и етничким неједнакостима на тржишту рада који може на потпуно новом нивоу узурпирати стандарде достојанственог рада. Ово је посебно важно узети у обзир у циљу развоја опција политике за осигурање достојанственог рада за раднике без обзира на њихово порекло, етничку припадност и пол. International Labour Office, *Digital refugee livelihoods and decent work - Towards inclusion in a fairer digital economy*, Geneva, ILO, 2021, p. 7; International Labour Office, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Geneva, ILO, 2018, p. xii

<sup>2028</sup> Јована Мисаиловић, „Достојанствени рад платформских радника – ванвременски идеал у дигиталном руху“, у: *Међународни правни односи и права, Зборник радова са 36. Копаоничке школе природног права*, *op. cit.*, стр. 19.

<sup>2029</sup> Jeremias Adams-Prassl *et. al.*, „Regulating Algorithmic Management: A Blueprint“, *European Labour Law Journal*, Vol 14, No. 2/2023, p. 129.

<sup>2030</sup> *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*, Press Release, Council of the European Union, доступно на: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>, 30. 6. 2024.

<sup>2031</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, члан 5.

<sup>2032</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, para. 35 и члан 5.

<sup>2033</sup> Сугерише се да „претпоставке о запослењу“, у зависности од њихове специфичне формулације, могу играти кључну улогу у разјашњавању радног статуса радника у гиг економији (као и радника уопште) и могу допринети осигурању да рад на платформама испуњава минималне стандарде које повезујемо са појмом пристојног рада. Међутим, такође се упозорава да не би требало сматрати да претпоставке могу саме решавати сложена питања класификације, која су, у коначници, дубоко повезане са појмом и (правном дефиницијом) запослења која обликује

потпомогнута постојањем околности на страни платформе које указују на контролу и усмерење у погледу рада платформског радника пре него на правним критеријумима, како је било наведено у Предлогу директиве. Ово ће олакшати радницима на платформи који траже преквалификацију у статус запосленог, јер судови морају конкретно испитати њихове услове рада приликом одлучивању о постојању статуса запосленог. Битно је нагласити да се Директивом настоји заштити однос на основу садржине а не форме, што се може сагледати кроз примену и уважавање принципа чињеничног првенства Међународне организације рада садржаног у Препоруци број 198.

Имајући у виду други значајан аспект Предлога директиве, усвојени текст Директиве задржао је садржински детаљније поглавље које се специфично бави алгоритамским управљањем од стране платформе, односно конкретно системима за аутоматско надгледање и системима за аутоматско одлучивање. Први се користе за надгледање, контролисање или оцењивање перформанси платформских радника, док се други користе за доношење одлука које значајно утичу на радне услове. Значајан аспект овог поглавља је стављање у фокус значај алгоритма који се користе у поступцима запошљавања, надгледања и „кажњавања“ платформских радника укључујући и оне који су у статусу samozапослених. Платформе су тако, у складу са одредбама Директиве дужне да објаве информације о категоријама одлука које се доносе или су подржаване алгоритмима, као и о сврси и примаоцима података о надгледању рада платформских радника.<sup>2034</sup> Поред тога, Директива поставља ограничења у вези са прикупљањем и обрадом података, забрањујући коришћење аутоматских система за обраду одређених осетљивих података, као што су емотивно и психолошко стање, право на колективно преговарање или подаци који се генеришу када радници нису пријављени на платформи, односно када не раде/не обављају задатке.<sup>2035</sup> Радници имају право да захтевају образложење, траже рецензију одлука које су донете посредством алгоритма и побијају одлуке које крше њихова права, остварујући важне механизме 'правде' у дигиталном свету рада. Надгледање аутоматских система од стране запослених на платформи, са учешћем представника радника, је обавезно како би се спречила дискриминација на раду као и друге повреде права. Директива захтева да се особама које обављају платформски рад пружи информација о употреби аутоматизованог надзора или система доношења одлука, и има за циљ да гарантује људски надзор над аутоматизованим системима, укључујући право на објашњење и ревизију аутоматизованих одлука.<sup>2036</sup> Да би се обезбедили безбедност и здравље радника на платформама, Директива обавезује дигиталне радне платформе да процене ризике аутоматизованог надзора или система доношења одлука за безбедност и здравље радника, да процене да ли су заштитне мере тих система одговарајуће за идентификоване ризике и да уведу одговарајуће превентивне и заштитне мере. Овиме, Директива ће допунити не само правила Опште уредбе о заштити података о законитој обради и транспарентности, као и аутоматизованом

---

лични обим примене права поводом рада. Antonio Aloisi, Silvia Rainone, Nicolas Countouris, *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO Working Paper 101, ILO, Geneva, 2023, p. 12.

<sup>2034</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, члан 9.

<sup>2035</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, члан 7.

<sup>2036</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, чланови 10 и 11.



доношењу одлука, већ и Закон о вештачкој интелигенцији<sup>2037</sup>, који укључује специфична правила у вези са подацима који се користе за развој апликација вештачке интелигенције високог ризика, који се користе и у радном окружењу, допуњена обавезама за тестирање, управљање ризицима, документацију и људски надзор. Поред тога, овај извор права захтева да послодавци обавесте раднике да ће бити коришћен систем вештачке интелигенције високог ризика пре него што таква услуга почне да се користи.<sup>2038</sup>

Додатно, Директива наглашава важност обезбеђивања одговарајућих информација представницима радника на приступачан и детаљан начин, пружајући им право на информисање и консултације о употреби алгоритамских технологија. Платформе су дужне да оцене ризик од дискриминације који може настати употребом алгоритамских технологија, у сарадњи са представницима радника на платформи. Такође, платформе су обавезне да обезбеде да алгоритми који функционишу као генератори који додељују задатке радницима то не чине на начин да се радницима намеће неподношљив темпо рада који их излаже физичким или психосоцијалним ризицима. Овим се врши усклађивање са промовисањем колективног преговарања у домену платформског у складу са упутствима Европске комисије о условима рада за samozапослене.<sup>2039</sup>

Међутим евидентно је да ће рад посредством платформе и даље представљати новину и поред интенције европског законодавца, јер сама природа овог рада уводи нове облике субординације, уз коришћење аутоматизованих система за усклађивање понуде и потражње<sup>2040</sup> који платформским радницима ускраћују да у потпуности идентичан начин буду схваћени као „стандардни“ запослени.<sup>2041</sup> Ово је посебно валидно имајући у виду да су алгоритми, као вид вештачке интелигенције, ти који обављају аутоматизоване или полуаутоматизоване функције одлучивања у организацији рада и често онемогућавају раднике да рад обављају у условима једнаким као када их уређује човек.

### 3.8.5. Врсте платформског рада

У грубој подели, могуће је направити класификацију између две врсте рада посредством платформе. Прва врста, која обухвата масовни рад, односно рад неограниченог броја лица, која

---

<sup>2037</sup> Artificial Intelligence Act European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union Legislative Acts (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)) (Ordinary legislative procedure: first reading); European Parliament, *EU AI Act: first regulation on artificial intelligence*, доступно на: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>, 10.7.2024.

<sup>2038</sup> *Monitoring of the European Declaration on Digital Rights and Principles*, Annex 4. p. 106, доступно на: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-principles>, 15. 7. 2024.

<sup>2039</sup> Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, члан 25.

<sup>2040</sup> Jan Drahoukoupil, Agnieszka Piasna, „Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs“, *Intereconomics*, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, 2017, p. 336.

<sup>2041</sup> Jim Stanford, „The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives“, *The Economic and Labour Relations Review*, No. 3, 2017, p. 382.

посредством платформе обављају рад нудећи своје услуге, за којима је посредством платформе изражена понуда. У том случају, реч је о платформама за које сматрамо да фигурирају као виртуелно тржиште рада, у којем лица - независни пружаоци услуга - независни радници обављају конкретне краткотрајне задатке, саглашавајући се са условима које је платформа поставила. Са друге стране, рад на платформи посредством апликације, као други врста рада, обухвата у највећем броју случајева рад у оквиру пружања услуга превоза, достављања хране и других услуга, лица који закључују уговоре са платформом али углавном оне који подразумевају статус самозапосленог лица - односно уговоре грађанског права као основ ангажовања, чиме се неретко сакрива постојање радноправног односа те су ови радници због свог правног статуса, много више предмет дебате у научној заједници и судској пракси.

### 3.8.5.1. „Групни рад“ као модалитет рада посредством платформи

Раст дигитализације повезао је економију са свим осталим областима друштва на различитим нивоима, резултирајући новим облицима рада. Ови, нови дигитални облици рада и дигиталног запослења обухватају све активности у производњи дигиталних добара и услуга. Поред непрекидне дигитализације радних процеса, предузећа све више профитирају од нових технолошких могућности, користећи се доступним појавним облицима флексибилности рада.<sup>2042</sup> Тако, могућност пружања услуга од стране анонимне групе потенцијалних радника путем отвореног позива које се чине доступним на платформама изнедрила се као један од нових облика ангажовања радника који значајно одступа од традиционалног поимања запослења - под заједничким термином *crowdsourcing*. Број предузећа које користе *crowdsourcing* за различите задатке и систематично га имплементирају у различите пословне процесе стално расте, омогућавајући да све већи број активности послодавца буде пребачен са традиционално запослене на „групу унапред неодређених радника“.<sup>2043</sup> Једну од широко распрострањених дефиниција *crowdworka* - односно групног, масовног рада - подарио је теорији Брабхам (Brabham) дефинишући овај модалитет рада као „онлајн, дистрибуирани модел решавања проблема и производње“, који уместо коришћења технологије за аутоматизацију процеса, користи већи број лица која нису запослена код наручиоца посла и тако чине људски рад интензивним.<sup>2044</sup> Овај рад није обезбеђен од стране унапред идентификоване групе запослених, као што је случај са већином индустријских процеса, већ га пружају једна или више особа (често много више), које нису унапред одабране од стране послодавца а одлучиле су да прихвате понуду која се чини доступном.<sup>2045</sup> Са друге стране, кључна дефиниција групног рада учињена је од стране *Eurofounda* који је групни рад дефинисао као „облик запошљавања у којем се користи *online* платформа како

<sup>2042</sup> Brynjolfsson E. McAfee, *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, WW Norton & Company, New York, 2014, p. 211.

<sup>2043</sup> Вид. Gregor Thüsing „Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen“, *Soziales Recht*, No. 3/2016, p. 89.

<sup>2044</sup> Daren C. Brabham, „Crowdsourcing as a Model for Problem Solving“, *The International Journal of Research into New Media Technologies*, Vol 14, No. 1/2008, 75–90 p. 78-81

<sup>2045</sup> *Ibid.*

би се организацијама или појединцима омогућило приступ неодређеној и непознатој групи других организација или појединаца ради решавања специфичних проблема или пружања одређених услуга или производа у замену за новац“.<sup>2046</sup> У теорији, овај нови облик рада такође је познат као *crowdsourcing*, који бисмо у слободном преводу могли разумети као „масовно снабдевање“ односно као облик организовања обављања задатака, који би уместо да се као у стандардном радном односу делегирају радни задаци појединачном запосленом подразумевао да, они се сада задају већем броју „виртуелних радника“, односно радника који нису директно запослени код послодавца. Овакав правни однос подразумева више индивидуалних задатака који се повремено поверавају групи радника у зависности од потребе задатка, уместо на континуираном радном односу.<sup>2047</sup> С бзиром на све већу присутност рада посредством платформи, Еурофонд је у ревидираном извештају о стању у погледу нових облика рада у Европи навео да се термин групни рад, сматра застарелим и да се овај облик рада може подвести под „платформски рад“.<sup>2048</sup> Међутим, како рад посредством платформе може обухватати различите видове рада има потребе издвојити групни рад као посебан модалитет рада посредством платформе.

Имајући у виду структуру, у групном раду, једнако као за платформски рад присутне су дакле три стране: платформа, посредник или како је Фелстинер (Felstiner) назива - добављач, предузеће или послодавац и радник. Добављачи тако развијају „платформу“ на којој послодавци могу објавити своје задатке, а радници их могу прихватити, обавити и завршене предати. Ова платформа може бити у облику једноставне листе задатака, или бити додатно развијена и аутоматизован од стране добављача. Као услов за приступ платформи, радници и послодавци обично морају пристати на одредбе уговора који је увек написан од стране добављача.<sup>2049</sup> Ови уговори често обавезују учеснике на услове коришћења укључујући политике приватности и захтеве о понашању. Послодавци објављују своје задатке на платформи ради прихватања од стране великог броја радника – групе, или им задаци аутоматски буду прослеђени од стране добављача, платформе. Добављач, тако, служи као „средство“ за радника да представи завршени рад, и за послодавца да плати раднику.<sup>2050</sup> Погодности групног рада који се могу забележити на страни послодавца обухватају, пре свега, могућност да се радни задаци усмере на тачан број радника који у датом тренутку може да обави одређени задатак. У том смислу, нумеричка флексибилност се код групног рада испољава у свом пуном обиму, те је тако можемо посматрати као карактеристику овог облика рада. Ово, такође, подразумева да послодавац у сваком тренутку са довољно великом мрежом радника повезаних посредством интернета може обавити задатке различитог обима и прилагођавати број радника према својим потребама. Тако, послодавци не морају да запошљавају

---

<sup>2046</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 107.

<sup>2047</sup> *Ibid.*

<sup>2048</sup> Eurofound, *Crowd employment*, *European Industrial Relations Dictionary*, Dublin, 2020, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/crowd-employment>, 14.5.2023.

<sup>2049</sup> Такође, одлика овакве организације рада како је посматрана у теорији омогућава и рашчлањивање задатака на начин да се један задатак обимом погодан за „деобу“ може поделити на више мањих задатака (названих „микро задаци“), који се решавају као независни и одвојено једни од других, резултирајући неком врстом глобалне поделе задатака. Међутим, Фелстинер напомиње да је „групно запошљавање такође погодно за специфичне пројекте који имају оперативне сегменте, мање аутоматизоване као и оне који захтевају више дискреције са стране радника или једноставне пројекте који једноставно захтевају више улагања радника“. Alan Felstiner, „Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry“, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1/2011, p. 148.

<sup>2050</sup> *Ibid.*

додатно запослене по основу уговора о раду, нити да запошљавају раднике за повремени рад услед повећања обима посла, односно да отпуштају раднике уколико се обим посла смањи. Додатно, посредством групног рада послодавци лако могу оптирати за рад веће групе радника без значајних трансакционих трошкова или логистичких препрека у виду спровођења поступака запошљавања и/или отпуштања.<sup>2051</sup>

Имајући у виду прву карактеристику да се рад обавља искључиво посредством интернета као неизбежне компоненте рада ово подразумева да се из групног рада искључује рад посредством било које платформе где се рад обавља у аналогној стварности, што бисмо могли узети као кључну тачку удаљавања од платформског рада у ужем смислу. Према једном схватању, позив који послодавци упућују радницима не мора бити отворен за све да би се говорило о групном раду.<sup>2052</sup> Разлог је тај што постоји много платформи које не приказују задатак свим члановима групе радника на платформи, већ одабраним члановима који узимају у обзир претходно радно искуство сваког појединог члана неодређене групе радника која је носилац интереса да обави посао за који је послодавац на платформи упутио позив. У том смислу, кључно је разумети шта значи „отворен позив послодавца“ у овом контексту. Наиме, „отворен позив“ може значити да се са задатком не ангажује одређени појединац или група унапред. Уместо тога, проблем који треба решити ставља се у фокус без циљног упућивања конкретном лицу или групи, тако да чланови групе пруже решења, предложе их или се пријаве за његово решавање.<sup>2053</sup>

Како групни рад лако може бити доведен у везу са неким од флексибилних облика организације рада који омогућавају послодавцима да ангажују раднике – тзв. раднике на периферији, важно је указати на кључну дистинкцију од флексибилних облика радног односа коју је потребно направити. Наиме, израз “crowdsourcing” је новонастала реч која се састоји од речи „crowd” (енг.) која у дословном преводу значи група, маса и „outsourcing” што значи екстерни ресурси. Ова кованица потиче од Хоувија (Howe) који је *crowdsourcing* посматрао као концепт рада који омогућава „предузећима у различитим индустријама као што су фармацеутска и/или телевизијска индустрија, да откривају начине како да искористе „латентни“ таленат масе. Рад није увек бесплатан, али кошта много мање него плаћање традиционалних запослених - то није *outsourcing*; то је *crowdsourcing*.”<sup>2054</sup>

Комбинација коришћених речи јасно показује како се појам *crowdsourcing* разликује од *outsourcing*-а, са којим се може лако довести у контекст сматрајући их синонимима. Под *outsourcing*-ом се подразумева давање одређеног задатка трећој страни, односно лицу које није запослено код послодавца, док се *crowdsourcing* односи на ангажовање групе, односно неодређене групације људи.<sup>2055</sup> Дакле, групни рад можемо посматрати као начин организације рада који

---

<sup>2051</sup> *Ibid.*

<sup>2052</sup> Вид. Enrique Estellés-Arolas, Fernando González L. Guevara, „Towards an integrated Crowdsourcing definition“, *Journal of Information Science*, Vol. 38, 2012, p. 197.

<sup>2053</sup> Andreja Schneider-Dörr, *Crowd Work und Plattformökonomie - Eine arbeitsrechtliche Fallstudie*, Nomos, Bade-Baden, 2021, pp. 41-42.

<sup>2054</sup> Jeff Howe, „The Rise of Crowdsourcing“, in: *Wired Magazine*, Jg. 14/2006, Heft 6, pp. 1-4, доступно на: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>, 23.3.2024.

<sup>2055</sup> Stefan Kreß, *Crowdwork Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR)*, Band 525, Duncker & Humblot, Berlin, 2021, p. 23.

обавља неодређени, солидан број лица прихватајући отворени позив за обављањем задатка, уместо лица које има статус традиционално „запослени“.<sup>2056</sup>

Слично објашњење појма користе и други аутори посматрајући групни рад, „као интернетом подржани дистрибуирани модел производње, у оквиру којег људи сарађују“.<sup>2057</sup> Међутим, овакав поглед на дефинисање групног рада оспоравају они аутори који наводе примере у којима се групни рад среће и ван пословних организација. Као пример наводи се рад на платформама у оквиру којих волонтери шаљу геопросторне податке централној пројектној организацији која их затим користи за креирање јавно доступних географских карата попут глобално познатог сајта Википедија (енг. *Wikipedia*) и слично<sup>2058</sup>. Увидевши овакав поглед, у теорији се настојало да се *crowdsourcing* посматра као „чин преузимања посла који је традиционално обављао одређени запослени а који се сада поверава неодређено великој групи људи у облику отвореног позива“.<sup>2059</sup>

Имајући у виду елементе групног рада, има смисла резон према којем се групни рад посматра као својеврсни израз сарадње неколико лица посредством које долази до заједничког стварања одређеног садржаја кроз процес рада. Можемо, заправо, рећи да је групни рад посебан модалитет рада омогућен наглим порастом употребе интернета, где „група лица“ може помоћи у модификацији и побољшању идеје предузећа за стварање вредности или материјала које објављује на интернету. Овај процес се, такође, може применити и у фази генерисања идеја, када предузеће тражи од купаца или других спољашњих субјеката да покажу своје концепте и дизајне у погледу конкретног производа који би требало да буде пласиран на тржиште. Интернет је дакле, био главни чинилац који је омогућио групни рад, јер су предузећа могла да искористе потенцијално неограничен број лица која су била укључена као главни партнери у иновационим процесима који се одвијају унутар предузећа. Ово би, такође, требало узети у обзир као један од критеријума разликовања од платформског рада у ужем смислу, који нема за циљ ангажовање „групе“ независно од тога да ли је реч о појединцима који независно један од другог чине групу или заједнички сарађују на извршењу задатка, дајући свако за себе одређени удео у обављању задатка.

Међутим, поставља се питање како тачно функционише рад на платформама за групни рад, јер се радни процеси који се одвијају у *online* окружењима са великим бројем актера структурно знатно разликују од класичних радних процеса који се одвијају унутар предузећа. У немачкој литератури се издвајају два облика групног рада, узимајући као критеријум начин на који се рад обавља. Тако, разликују се такмичарски наспрам сарадничког групног рада.<sup>2060</sup> У првом случају, лица самостално бирају своје задатке и самостално их обављају. Сходно томе, сваки радник који „тражи“ задатак на платформи израђује своје решење и предаје га наручиоцу. Међу свим резултатима конкретног задатка, најбоље (или најбоља) решења се прихватају од стране наручиоца и затим „награђују“, односно исплаћују. Са друге стране, у случају сарадничког групног рада, лица траже друге чланове са којима заједно раде на решавању одабране

---

<sup>2056</sup> John J. Horton, Lydia B. Chilton, „The Labor Economics of Paid Crowdsourcing“, in: *EC '10: Proceedings of the 11th ACM conference on Electronic commerce*, June 2010, p. 209.

<sup>2057</sup> Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee, *The Second Machine Age*, W.W. Norton, New York, 2014. p. 210-211.

<sup>2058</sup> *Ibid.*, p. 60.

<sup>2059</sup> Allan Afuah, Christopher L. Tucci, „Crowdsourcing as a solution to distant search“, *Academy of Management Review*, Vol. 37, 2012, p. 355.

<sup>2060</sup> *Ibid.*

проблематике, оличене у задатку понуђача, најчешће предузећа.<sup>2061</sup> Овде настаје само једно заједничко решење од стране већег броја лица за одређени проблем.<sup>2062</sup> У оквиру такмичарског приступа, лица у оквиру групе су међусобно конкуренти, раде независно једни од других и развијају индивидуална решења, од којих наручилац бира само једно - или више (на пример три најбоља решења) - од пристиглих решења.<sup>2063</sup> При овом начину рада се даље могу разликовати две подврсте групног рада: приступ оријентисан ка резултату и временски оријентисани приступа. Код приступа оријентисаног на резултат, обично се дефинише период у којем се решења или резултати могу доставити. Чланови групе достављају своја решења посредством платформе, и при томе морају обратити пажњу на евентуалне захтеве које наручилац поставља у вези са приказом решења. Након истека рока, пристигли доприноси се пореде међусобно од стране наручиоца или одговорног менаџера, а потом се претходно дефинисана новчана накнада или материјална награда додељује само изабраном решењу или решењима.<sup>2064</sup>

---

<sup>2061</sup> Као противтежа трансформацији рада и појави виртуелног рада, корисно је фокусирати се на стварно значење рада данас, које није погођено растућим значајем дигиталних технологија. Рад игра централну улогу у нашим друштвима и представља основу њиховог функционисања, не само обезбеђујући економску сигурност, већ и помажући у изградњи личних идентитета и позиционирању појединаца на скали друштвеног престижа. Европске вредносне анкете и значајан корпус истраживања у великој мери потврђују важност која се придаје раду. Очекивања од рада могу се сврстати у три различите категорије: приходи и сигурност, висококвалитетни међуљудски односи и могућности за лични развој, испуњење и самоизражавање на послу, а рад мора испунити ове три врсте очекивања (инструментална, социјална и експресивна) било да је стваран или виртуелан. Нове облике запошљавања притом, прати и гравитација samozапослених радника према заједничким радним просторима у потрази за социјалним везама и групним искуством. Радници на платформама ангажовани на микро-задацима формирали су виртуелне заједнице како би поново створили ове социјалне везе и успоставили стандарде и почели да се организују стварањем удружења, дељењем информација и црних листа клијената и постављањем референтних цена. Још увек постоји снажно очекивање да рад треба да обезбеди пристојан приход, сигурно запослење, смислену активност и социјалне везе, а једино питање је у којој мери ће нови облици запошљавања и рада у дигиталној економији бити у стању да испуне овај задатак. Gérard Valenduc, Patricia Vendramin, *Work In The Digital Economy: Sorting The Old From The New*, Working Paper 2016.03, ETUC, 2016, p. 43.

<sup>2062</sup> Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, *Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie*, Arbeitspapier No. 287, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, pp. 62-63.

<sup>2063</sup> Интересантно је сагледати како са економског аспекта аутори посматрају овакву организацију рада компанија. Наиме, у иновационом такмичењу, фирма (тражилац) која се суочава са проблемом везаним за иновацију поставља проблем популацији независних лица, дакле лицима која нису запослена, а затим додељује награду ономе ко је генерисао најбоље решење. Како поједини аутори наводе, претходна истраживања у економији сугеришу да ће компанија имати веће користи од оваквог решавања проблема него када је то поверено конкретно једном лицу, запосленом у компанији, јер на овај начин понудом учињеном већем броју носилаца интересовања компанија добија разноврснији скуп решења за конкретан проблем. Christian Terwiesch, Yu Xu, „Innovation Contests, Open Innovation, and Multiagent Problem Solving“, *Management Science*, Vol. 54, 2008, p. 1529; У организацији групног рада кроз „такмичења“, отворени позив се користи како би се пружила прилика широј публици. Успешност ове стратегије тако зависи од учесника који траже посао и сами бирају да ли ће узети учешће поводом позива. David Geiger *et al.*, „Crowdsourcing information systems - Definition, typology, and design“, *Proceedings from Thirty Third International Conference on Information Systems, Orlando, ICIS, 2012* p. 3.

<sup>2064</sup> Резултатно оријентисан приступ такмичењу се у пракси углавном примењује за иновативне задатке. У овом контексту се користе идејни конкурси, у оквиру којих чланови групе достављају иновативне идеје за нове производе и услуге или идеје за побољшање постојећих производа и услуга компаније. Angelika Cosima Bullinger *et al.*, „Community-Based Innovation Contests: Where Competition Meets Cooperation“, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, No. 3/2010, p. 290-303.

У оквиру временски оријентисаног групног рада време је кључни фактор који лицима омогућава да однесу „победу“. У овој форми, чланови групе такође обрађују решења независно једни од других. За разлику од претходног приступа, овде не конкуришу пристигли резултати један с другим. Напротив, чланови групе су у временској конкуренцији једни с другима, јер овде важи принцип да је лице које прво понуди решење за постављени задатак победило. Односно, особа из групе која прва достави решење за објављени задатак, бива одговарајуће награђена. Међутим, решење ће бити награђено само ако испуњава унапред дефинисане (квалитативне) захтеве. Ако достављено решење не задовољава квалитативне захтеве, члану групе се саопштава да решење није прихваћено док се, конкретни задатак се поново објављује и постаје доступан члановима групе.

Сличну диференцијацију радних процеса врши и Хејторнтвејт (Haythornthwaite), која говори о два облика групног рада делећи их по основу критеријума блискости сарадње и тежине задатка, на групни рад „лаке сарадње“ и групни рад „блиске сарадње“.<sup>2065</sup> Узимајући као критеријум тежину обављања задатка, кључан фактор разликовања је постављен на интензитет учешћа и ангажовања лица у оквиру групног рада, као и на интензитет интеракција између њих.<sup>2066</sup> У оквиру „лаке сарадње“ лица раде независно једна од других - то значи да сами развијају решења за постављени задатак. Овакав модалитет рада је погодан за једноставније задатке, тако да посвећеност и ангажовање радника нису посебно изражени. Обрнуто вреди када је реч о блиској сарадњи која подразумева заједничко идентификовање решења за радни задатак, при чему је неопходно да сарадници остварују блиску интеракцију при изради заједничког решења, односно да раде „зависни једни од других“.<sup>2067</sup>

Поједини аутори, на трагу раније наведеног врше и квалификацију групног рада узимајући, такође, као критеријум то како се рад обавља, али стављајући у фокус групни рад као „систем колективне интелигенције“.<sup>2068</sup> Ови аутори тако, ослањајући се на зависност између доприноса радника у оквиру групе, разликују групни рад који подразумева „прикупљање доприноса“ и други који подразумева сарадњу. У оквиру прикупљања, доприноси радника се сакупљају и обрађују једни независно од других. Насупрот томе, у оквиру сарадње, лица раде заједно на решењу.<sup>2069</sup>

Напоследку, можемо идентификовати још једну врсту групног рада у погледу врсте задатака коју радници обављају. Први је, рад преко платформе који је подељен на врло специфичне радне задатке који се обављају на даљину и достављају преко интернета, а који подразумева ниско или средње квалификовани рад попут уношења података, административних послова, попуњавања анкета, означавања фотографија и других услуга, који се често у литератури назива "клик-рад". Други облик рада преко платформе подразумева висококвалификовани рад који се обавља на даљину и доставља преко интернета, попут графичког дизајна, развоја ИТ (софтвера) или

---

<sup>2065</sup> Caroline Haythornthwaite, „Crowds and Communities: Light and Heavyweight Models to Peer Production“, in: 42nd Hawaii International Conference on System Sciences, 5-8 January 2009, Waikoloa, Big Island, HI, USA, p. 1-10.

<sup>2066</sup> *Ibid.*

<sup>2067</sup> *Ibid.*

<sup>2068</sup> Thomas W. Malone, Robert Laubacher, Tammy Johns „The Big Idea: The Age of Hyperspecialization“, *Harvard Business Review*, July 2011, <https://hbr.org/2011/07/the-big-idea-the-age-of-hyperspecialization>, 15.9.2023.

<sup>2069</sup> *Ibid.*

архитектуре, као и саветодавних услуга (нпр. правних или медицинских), где платформа олакшава размену понуде оваквих услуга и потражње за њима или у потпуности њима управља.<sup>2070</sup>

Како смо већ нагласили, неупитно је да се групни рад класификује под широм дефиницијом платформског рада, с обзиром на то да се обавља посредством платформе, која је кључни елемент организације и реализације групног рада. Међутим да није једноставно посматрати га изоловано само као таквог, сведочи и увржено схватање у литератури да се многи термини који се доводе у везу са групним радом могу сматрати његовим синонимима попут „gig“ рада, повремених рада, дигиталног рада, платформског рада, или рада по позиву.<sup>2071</sup> Можемо приметити да различита терминологија која се користи за феномен платформског рада као и недовољно унификована дефиниција онога што је обухваћено под сваким од наведених појмова довела до „различитих процена обима платформског рада и има за последицу начин на који доносиоци политика и законског оквира приступају питањима која произлазе из ове нове форме рада“.<sup>2072</sup>

Обзиром на то да је неминовно да су платформе посредници у оквиру групног рада, као кључну дистинкцију од платформског рада *per se* требало би узети модалитете који се развијају у оквиру групног рада, а који подразумевају опције заједничког рада више независно или зависно повезаних лица, као и аспект отвореног позива који нуде послодавци или појединци и који је се одвија на платформи, док се други модалитети рада који се дефинишу као платформски рад неретко обављају на терену. У том смислу, потребно је утврдити адекватну класификацију платформи као посредника, послодаваца или тржишта на којем се рад обавља како би се и правни статус лица која раде посредством платформе у различитим модалитетима предвидео а од чега би последично требало разматрати и правни положај радника. Тако, нагласак је на чињеници да се њихова услуга и специјализација у суштини састоје у пружању средства размене за пружаоце и тражиоце услуга, као и да се у оквиру групног рада више него у другим врстама рада посредством платформе може сагледати платформа као *место на којем се рад обавља*. Ово јер се лица заинтересована за обављање задатака могу на платформи информисати о задатку, исти испоручити и посредством платформе бити исплаћена од стране лица (физичког или правног) које је задатак поставило на платформу. Како постоји степен независности у обављању рада има места претпоставци да су самостални пружаоци услуга у оквиру групног рада који користе платформе за добијање послова незаинтересовани за заснивање радног односа, те на темељу тога и аргументи да је систем samozапослености као опште прихваћен модалитет организације рада наметнут кроз рад на платформи у модалитету групног рада, могу се чинити slabим. Напротив, слободна одлука лица о samozапосљавању требало би да се поштује као облик самосталног рада, с обзиром на то

---

<sup>2070</sup> Бојан Урдаревић, Александар Антић, „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *op. cit.*, стр. 164.

<sup>2071</sup> Antonio Aloisi, „Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising From a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, *op. cit.*, p. 654; Richard Heeks, „Decent Work and the Digital Economy: a Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork“, Working Paper, No. 71, Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED, Manchester, p. 4; Brian Fabo, Miroslav Beblavý, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts, *Overview of European platforms: Scope and business models*, Joint Research Centre, Seville, 2017, p. 4.

<sup>2072</sup> Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, European Parliament, Brussels, 2017, p. 19.



да они свесно преузимају економски ризик који је неупитно већи у поређењу са запослењем у оквиру радног односа, као противтежу већој слободи у раду и у вези са радом.

Дакле, оно што је неопходно истаћи у погледу правне квалификације овог рада јесте да рад који се врши посредством платформи за масовни рад јесте рад дигиталног карактера и врши се посредством интернета, путем ИКТ, тј. дигиталних уређаја. Сходно томе послодавац корисник платформе и дигитални радник не остварују никакав непосредан контакт, односно међу њима се не успоставља уговорни однос а исто вреди у погледу односа платформе са овим субјектима.<sup>2073</sup> Поједини аутори наводе да у овом модалитету уговорни однос може постојати само између радника и платформе. На пример, када резултати рада буду достављени платформи, која такође врши контролу квалитета и директно исплаћује радника и може одредити услове под којима би задатак требало да буде извршен<sup>2074</sup> (међутим ово ће пре бити случај у погледу друге врсте рада на платформама у којима се пружа услуга на терену а не директно на платформи). Клијент (послодавац корисник) бира радника за извршење одређеног задатка, а сама платформа решава сва правна питања и процедуре, наплаћујући за своје услуге проценат од сваког испуњеног задатка. Притом, „платформе покушавају да повећају флексибилност за кориснике рада и да смање трошкове „празних“ или непродуктивних тренутака, истовремено задржавајући потпуну контролу над радним процесом како би трансакциони трошкови били минимални.“<sup>2075</sup> Међутим, има мишљења и да постоји директан уговорни однос између радника и платформе иако можда не постоји директна комуникација између њих. Рад се нуди и испоручује путем платформе у случају виртуелног рада или посредничких облика, који такође обрађују уплате и могу поставити кључне услове рада на платформи. Упркос снажној присутности платформе у овом сценарију, многе платформе тврде да делују само као посредници или агенти приликом регулисања рада радника. Важно је нагласити да однос између наручиоца задатка (послодавца корисника платформе) и радника траје само врло ограничено време (нпр. за возњу или испуњавање микро-задатака) и да се уговорни партнери често мењају. Уговор ће стога – у зависности од примењивих критеријума у свакој јурисдикцији – врло вероватно бити уговор о услугама, а не уговор о раду, јер радник није интегрисан у пословање наручиоца задатка чији је утицај на обављен рад ограничен и изостаје економска зависност.<sup>2076</sup>

### 3.8.5.2. Рад посредством платформи који се извршава „на терену“

Рад посредством платформи који се извршава „на терену“ подразумева да платформе „ангажују“ раднике по основу различитих уговора којима се не заснива радни однос како би извршили

<sup>2073</sup> Дарко Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *op. cit.*, стр. 456.

<sup>2074</sup> Jeremias Prassl, Martin Risak, „Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Oxford Legal Studies Research Paper, No. 8/2016, p. 10.

<sup>2075</sup> Марија Драгићевић, „Проблеми квалификације и радноправне заштите дигиталних радника“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. 60, бр. 90/2021, стр. 150.

<sup>2076</sup> Jeremias Prassl, Martin Risak, „Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork“, *op. cit.*, p. 10.

одређену услугу клијентима на терену. Израз „на терену“ требало би разумети као услуге које се конкретно извршавају на захтев клијента који га је упутио платформи посредством мобилне апликације формиране од стране платформе. Овде је реч о платформама које пружају конкретне услуге попут превоза, доставе хране, пружања услуга везаних за обављање кућних послова попут чишћења или чувања деце и старијих лица.

Као кључна тачка разликовања у односу на претходно анализиран масовни рад<sup>2077</sup>, појављује се садржина обављених услуга, јер платформе које пружају ове услуге, међу којима су најпознатије *Uber*, *Wolt*, *Glovo* и *Deliveroo*, свој рад заснивају на уговорима којима ангажују раднике који фигурирају као samozапослени радници и који су на тој основи искључени из домена примене радног права, док у раније наведеном случају, масовног рада, велики број лица на платформи обавља кратке, различитог садржаја задатке за неограничен број клијената директно на платформи, на којој се задатак нуди, и извршава, те стога платформа дела као посредник који спаја наручиоца и извршиоца задатка. Даље, тространи однос који се формира посредством платформског рада, - између платформе, корисника услуге и радника, укључујући и раније изнете дебате у погледу изазова правне квалификације платформских радника односе се превасходно на ову категорију радника. Стога, у контексту ове врсте рада, има места становишту да се платформа сматра послодавцем у функционалном смислу како је изнео Прасл (Prassl),<sup>2078</sup> или на темељу раније изнетих предлога да се коришћењем критеријума „извршавање личног рада за друго“ прошири вредновање категорије лица која би требало да завређују заштиту у оквиру радног права.<sup>2079</sup> Ово, додатно вреди јер је платформа та која организује рад, омогућава приступ клијената радницима који не могу самостално пронаћи лице које има потребу за услугама уколико је није потраживало посредством апликације платформе, надгледа рад посредством различитих метода контроле над радом и, радницима исплаћује накнаду за обављен рад. Такође, како је већ више пута истакнуто, ова категорија радника ужива различит статус, у зависности од решења у националним законодавствима.

---

<sup>2077</sup> Вид.: Дарко Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *op. cit.*, стр. 457-458.

<sup>2078</sup> Jeremiass Prassl, *The concept of Employer*, *op. cit.*, p. 155.

<sup>2079</sup> Nicola Countouris, Valerio De Stefano, „The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively“, in: *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe* (Roger Blanpain ed.), Kluwer Law International, 2021, p. 8.; Mark Freedland, „New Trade Union Strategies for New Forms of Employment - A Brief Analytical and Normative Foreword“, *op. cit.*, pp. 180–181; Adalberto Perulli, „A New Category Within European Union Law: Personal Work“, *op. cit.*, p. 184; Auriane Lamine, Celine Wattecamps, „Which Labor Rights for on-Demand Workers? A Critical Appraisal of the Current Belgian Legal Framework“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 2/2020, pp. 487-488.

### 3.9. Сарадничко запошљавање

#### 3.9.1. Уводна разматрања

Сарадничко запошљавање је последња у низу нових форми рада коју је *Eurofound* сврстао на своју листу, што не би требало да води закључку да је у питању мање важан институт. Ова форма рада, најшире дефинисано подразумева да независни радници, микропредузећа и samozапослена лица сарађују – раде заједно, како би заједнички премостили проблеме на тржишту рада.<sup>2080</sup> Проблеми су, на првом месту, условљени су конкурентима оличеним у већим предузећима, са којима независни радници, микропредузећа и samozапослени, услед ресурса којима располажу не могу да се надмећу. Сарадничко запошљавање, се тако, појавило као решење за већ устаљену потребу великог броја људи да раде ван просторија послодавца - на даљину, сарађујући са клијентима и водећи сопствени бизнис помоћу ИКТ. Међутим, како слобода ових радника да раде било где често значи изолацију, немогућност да изграде поверење и односе са колегама и ограничене могућности за сарадњу и умрежавање,<sup>2081</sup> прилика да успоставе контакт са другима који се налазе у истој ситуацији оправдано се може сматрати потребном и корисном.

Једнако као и друге форме рада, сарадничко запошљавање је неупитно условљено променама које је друштво претрпело у савременом добу. Сарадничко запошљавање често се доводи у везу са више пута поменутом појавом тзв. „економије дељења“, (енг. *sharing economy*) која често за синоном има и назив и нова економија (енг. *new economy*),<sup>2082</sup> чиме се описује условни чинилац његове појаве.<sup>2083</sup> Економија дељења, која у свом најширем значењу подразумева да велики број лица може да искористи недовољно искоришћену имовину, односно ресурсе који би иначе остали неупотребљиви, путем дигиталних платформи, омогућена је дигитализацијом друштвене економије.<sup>2084</sup> Европска комисија је у свом документу појам „економија сарадње“ или „економија дељења“, објаснила као пословне моделе у којима се делатности поспешују кроз платформе за сарадњу којима се ствара отворено тржиште за привремену употребу робе или услуга које неретко

---

<sup>2080</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment, op. cit.*, p. 118. Сарадничко запошљавање могло би се посматрати и као одговор на промену понашања потрошача чему је значајно допринео феномен технологије, интернета, онлајн платформи и паметних апликација који су као главни фактори омогућили „сарадничку потрошњу“ погодну за масе. Ово заједно, може се подвести под термин „економија дељења“ за коју се користе и други термини, као што су економија на захтев, економија сарадње или гиг економија. Nora S. Stampfl, „Arbeiten in der Sharing, „Economy: Die „Uberisierung“ der Arbeitswelt?“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016, p. 38.

<sup>2081</sup> Clay Spinuzzi, „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012, p. 402.

<sup>2082</sup> Enric Bas, *Sharing and Collaborative Economy Future Scenarios, Technology, Creativity and Social Innovation*, Springer Nature, 2022, p. 1.

<sup>2083</sup> У немачкој литератури се истиче да економија дељења има широк утицај на различите секторе економије и да је њена хетерогеност осетно присутна, због чега је тешко утврдити у којим доменима се све простире. Вид.: Christoph Busch *et al.*, *Sharing Economy in Deutschland Stellenwert und Regulierungsoptionen für Beherbergungsdienstleistungen*, Nomos, Baden-Baden, 2019, p. 25 и даље.

<sup>2084</sup> У публикацији Заједничког истраживачког центра Европске уније наводи се да је „економија сарадње, односно економија дељења постао популаран термин који се користи за све врсте рада заснованог на онлајн платформама“. Celikel Esser *et al.*, *The European Collaborative Economy: A research agenda for policy support*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, p. 1.

пружају субјекти приватног права.<sup>2085</sup> Економија сарадње обухвата три категорије учесника на тржишту: пружаоце услуга који деле добра, ресурсе, време и/или вештине – то могу бити приватна лица која услуге нуде повремено или пружаоци услуга, корисници тих услуга и посредници који путем интернет платформи повезују пружаоце услуга и кориснике те олакшавају трансакције између њих (тзв. „платформе за сарадњу”).<sup>2086</sup>

Међутим, ово повезивање два института требало би схватити искључиво у контексту заједништва, у смислу довођења у везу више људи који имају заједничке интересе - у погледу економије дељења, то је довођење у везу потрошача на различитим платформама, док је у погледу сарадничког запошљавања то заједнички интерес независних радника.

### 3.9.2. Модели сарадничког запошљавања

Еурофонд је спроводећи истраживање направио три подмодела сарадничког запошљавања – задруге, организација пословне сарадње (енг. *coworking*) и кровне организације (енг. *umbrella organizations*).<sup>2087</sup>

#### 3.9.2.1. Модел сарадње/сарадничког запошљавања кроз дељење простора - „coworking“

Термин „coworking“ први је сковао де Ковен (de Koven) дефинишући га као „заједнички рад једнаких“.<sup>2088</sup> Неколико година раније први „званични“ центар за сарадничко запошљавање је отворен 2005. у Сан Франциску.<sup>2089</sup> За „coworking“ се неретко везује и мишљење да је у питању трећи начин рада, који стоји на пола пута између „стандардног“ рада, то јесте јасно дефинисаног радног места, и независног рада којег карактеришу слобода и независност, где радник обавља рад самостално и изоловано од других. Овакав рад се у страној литератури посматра као „coworking“ (без цртице), са намером да се укаже на праксу индивидуалног рада у заједничком окружењу - и

---

<sup>2085</sup> Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions Union Of Equality: Strategy For The Rights Of Persons With Disabilities 2021-2030, p. 3.

<sup>2086</sup> *Ibid.*

<sup>2087</sup> Eurofound, *New forms of employment, op. cit.*, p. 118.

<sup>2088</sup> Постоје мишљења да је Де Ковен још 1999. године почео са употребом речи „coworking“ као термин којим би могао да идентификује метод рада којим се олакшава спој самосталног рада више лица који раде посредством рачунара. Његов метод „coworking“ рада је имао за циљ да подржи колаборативни рад кроз неконкурентски приступ – односно да омогући лицима да раде заједно док истовремено раде на сопственим пројектима самостално. Carsten Foertsch, Remy Cagnol, *The History Of Coworking In A Timeline*, Deskmag online, September 2013, доступно на: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 5. 2023.

<sup>2089</sup> Након Сан Франциска, у Лондону је 2005. године мала група предузетника отворила „простор“, који су назвали Хаб (енг. *The Hub*) на горњем спрату старог складиша. Циљ је био да се подрже идеје и рад микропредузетника и слободних радника. Julian Waters-Lynch *et al.*, *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, Working Paper, 2016, p. 7, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 5. 2023,

да се разликује од „co-workinga“ (са цртицом) који подразумева вид блиске сарадње више лица на одређеном заједничком радном задатку/послу.<sup>2090</sup> „Coworking“<sup>2091</sup> је модалитет сарадничког запошљавања који је као глобални феномен настао и шири се углавном у урбаним срединама,<sup>2092</sup> а први пут се појавио као нови концепт рада у креативним индустријама.<sup>2093</sup>

Према дефиницији *Eurofounda*, „coworking“ подразумева дељење радног простора као и пружање међусобне подршке у извршавању задатака између више лица који имају различит статус - независних радника, samozапослених, предузетника.<sup>2094</sup> Овакав концепт рада подразумева интензивнију сарадњу и размену на месту рада који не мора нужно бити физички радни простор, већ и виртуелни.<sup>2095</sup> „Coworking“, као институт, може се учинити ирелевантним за теорију и праксу радног права, у оном домену у којем се срж радног права фокусира на запосленог као субординирану страну у радном односу. Међутим, како се кроз нове форме рада све више одступа од стриктне поделе на зависан и независан рад, уз увођење међукаатегорија радника који могу бити субјекти заштитног радног права то није на одмет утврдити да ли је оправдано овакав вид рада третирати као предмет могуће радноправне заштите. Наиме, „coworking“ подразумева сарадњу више лица која су у свом пословању независна и међусобом али и према другој страни са којом раде/ за коју раде, те је у том смислу њихов правни положај пре питање грађанског права него радног права. Али савремене тенденције иду ка томе да би нове форме рада које чине будућност, требало на одређени начин увући у домен заштите радног права, наравно када за тим има оправдања. Према нашем мишљењу, расправи нема места у оним околностима у којима се samozапослена лица и хонорарни радници „удружују“ како би заједнички извршили одређене задатке које изискују међусобну подршку и помоћ. У том смислу, на њих се примењују одредбе које се примењују на samozапослена лица или слободне раднике, јер модел „coworking-a“ подразумева да се међу овим лицима не формира никаква правна веза.

Аранжман рада „coworking“ представља можда и најфлексибилнији облик рада, с обзиром на то да више субјеката који нису и не морају бити ни у истом (радно)правном статусу – samozапослени, хонорарни радници и мала предузећа, деле просторије и друге услуге неопходне за пословање, како би уштедели трошкове и повећали своју ефикасност.<sup>2096</sup> Такође, у овом аранжману готово да нема места говору о аспекту радних права изван већ уређеног статуса сваког од сарадника. Дакле, разлог њихове сарадње и удруживања може се посматрати искључиво кроз лукративну призму.

<sup>2090</sup> Alessandro Gandini, „The rise of coworking spaces: A literature review“, *the journal, Ephemera*, 2015, p. 195.

<sup>2091</sup> У српском језику немамо адекватан термин којим би се, осим описно превео термин „coworking“. Стога, у раду ћемо користити описну синтагму - модел сарадње сарадничког запошљавања кроз заједничко дељење простора.

<sup>2092</sup> О порасту броја физичких једница /простора за оне који су заинтересовани за сарадничко запошљавање, говори и истраживање спроведено на простору Јужног Велса, где је 2014. године утврђено да је број простора растао у просеку за 4,5 новоотворених сваки радни дан. Anita Fuzi, „Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales“, *Regional Studies, Regional Science*, Vol. 2, No. 1/20,5, p. 464.

<sup>2093</sup> Martin Engstler, Viktoria Heinzl, *Coworking als progressives Arbeitsmodell – Transfer der Erfahrungen in der Kreativwirtschaft, Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2019 - Neue Vorgehensmodelle in Projekten - Führung, Kulturen und Infrastrukturen im Wandel*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2019, p. 185.

<sup>2094</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 118.

<sup>2095</sup> Oscar Molina, *New forms of employment - Coworking*, Spain Case study 51, Technical Report, Eurofond, 2016, pp. 1, 6.

<sup>2096</sup> За „coworking“ се често каже да има друштвено-политичке основе, јер његово порекло је као „покрет“ и „филозофија“ изграђен на темељу „сарадње, отворености, заједнице, приступачности и одрживости“. Julie Brown, „Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity“, *Geoforum*, Vol. 82, 2017, p. 113.

Међутим, осим тога истиче се и потреба за друштвеном и професионалном интеракцијом, у распону од потребе за разговором са другим, до заједничког осмишљавања и реализације пројеката или заједничког привлачења и стицања клијената. Дакле, поред пружања поволног радног окружења, „coworking“ такође има за циљ стварање синергије међу сарадницима.<sup>2097</sup>

У погледу времена на који могу уговорити сарадњу, сарадници могу изнајмити канцеларијски простор, на одређено време или без ограничења, односно могу имати и пролазне сараднике -тзв. „walk in coworkers“.<sup>2098</sup> Они могу радити у индивидуалним канцеларијама у заједничком простору, или заједно без одвојених просторија - тзв. „open space“. Потоње је чешће случај у погледу пролазних сарадника. Услови изнајмљивања (укључујући, на пример, отказни рок за закуп пословног простора) су флексибилни како би одговорили на потребе сарадника. Далекосежност флексибилности, можемо видети у случају шпанског „coworking“ центра, где постоји могућност прилагођавања времена плаћања закупнине приходима сарадника, односно постоји могућност кашњења са плаћањем закупнине простора, у сврху пружања финансијске помоћи сарадницима.<sup>2099</sup> Такозвани „coworking“ центри нуде услуге као што су приступ интернету, штампи, конференцијске сале и поштанске услуге, као и простор за друштвену интеракцију, било међу сарадницима или са трећим лицима.<sup>2100</sup> Неки центри иду и даље од тога и организују редовне семинаре и онлајн платформе за размену искустава и мишљења, пружају просторе за обуку сарадника или заједничке догађаје, како би подстакли сарадњу и умрежавање и омогућили подршку разноликој групи лица која раде „сама заједно“.<sup>2101</sup>

Иако се неретко „coworking“ може посматрати као модел рада који је распрострањен и доступан искључиво лицима у урбаним географским областима, као што су велики градови шире посматрано, и индустријски развијена подручја, оваква организација рада, заправо, више није лимитирана. Јер, како се истиче у литератури, могућност рада у форми „coworkinga“ је „неограничена“ не само просторно већ и у погледу лица која раде – не само на samozапослене и слободне раднике.<sup>2102</sup> Ово се може посматрати као реликвија дигитализације света рада и чињенице да организација рада увек мора да иде у корак са напретком средстава и односу потребе

---

<sup>2097</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 118.

<sup>2098</sup> „Coworking“ просторе је први пут осмислио на основном нивоу 2005. године блогер и радник технолошке индустрије по имену Бред Нојберг који је сковао термин „coworking“ да опише радни простор у заједници у Сан Франциску под називом Спирал Мус (енг. Spiral Muse). Нојберг је основао Спирал Мус како би „дигиталним номадима“ пружио осећај заједнице и структуре кроз заједничко радно окружење. Подстицао је друге да отворе сопствене просторе у складу са концептом Спирал Мус и промовисао је нови начин рада у борби против друштвеног одступања и изолације повезане са независном и слободном радном снагом. Други слични простори почели су да се отварају у великим градовима као што су Сан Франциско, Њујорк, Лондон и Берлин, који су запошљавали значајан број слободних радника и samozапослених у технолошкој индустрији. У 2019. години било је скоро 22.000 „coworking“ простора широм света, док их је поређења ради у 2011. години било свега 1130. Peter A. Vacevice, Gretchen M. Spreitzer, „It's Like, Instant Respect': Coworking Spaces as Identity Anchoring Environments in the New Economy“, *New Technology Work and Employment*, Vol. 38, 2023, pp. 63-64.

<sup>2099</sup> Clay Spinuzzi, „Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012, pp. 399–401.

<sup>2100</sup> Oscar Molina, *New forms of employment - Coworking*, op. cit.

<sup>2101</sup> Clay Spinuzzi, op. cit., p. 401.

<sup>2102</sup> Simon Werther, *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021, p. v.

и потражње на тржишту рада. Тако, иако свет рада иде у правцу све веће независности и напуштања концепта радног односа у којем је запослени у потпуности субординиран у односу на послодавца те повећаног броја независних радника, немогуће је а не приметити да одређени вид сарадње и међу њима јесте неопходан. Управо тада, ма колико опсежно напредовала дигитализација рада и омогућавала све већу аутономију у раду, „coworking“ може бити од изузетне важности.

У литератури се у више наврата пише о различитим улогама које могу имати власници радног простора у којима раде сарадници, односно независни радници. Важан аспект анализе њихове улоге огледа се, на првом месту, у томе што у случају да постоје одређени менаџерски прерогативи упућени ка независним радницима, можемо довести у питање њихов правни положај независног радника. Кључ проблема налази се у чињеници да су сарадници покривени уговорима грађанског права и да, стога, нема места расправи о радноправном положају у домену у којем независно раде за своје клијенте. Међутим, уколико је улога „домаћина“ простора у којем сарадници раде менаџерска, јер на одређени начин промовише и олакшава сусрете и интеракцију између сарадника, може бити реч о улози посредника који на ограничен и посредан начин делује као „домаћин“ и суделује у раду сарадника.<sup>2103</sup> Даље, у свом истраживању, Меркел (Merkel) је приметила да различити „домаћини“ имају различите улоге, те тако разликује „пружаоца услуга“, који се фокусира на „омогућавање доброг радног окружења“, од „визионара“ који има жељу да поспеша аспекте заједничког рада као што су комуникација и сарадња међу сарадницима.<sup>2104</sup>

Са друге стране, Парино (Parino) је идентификовао различите моделе рада - од „једнократне помоћи“, када су сарадници делили само радни простор, до размене знања и периодичне сарадње - до које долази када менаџмент активно стимулише „однос“ међу сарадницима.<sup>2105</sup>

Надаље, поједини аутори, разликовали су оне организационе форме у којима су интеракције сарадника биле засноване на учењу и размени знања са колегама, када су менаџери морали да буду ментори појединим сарадницима и да активно промовишу интеракције и изградњу заједнице како би помогли колегама да идентификују комплементарне ресурсе, док је у случају када је нагласак био на формирању „сарадничке заједнице“ фокусиране на интензивну (синергијску) сарадњу, то захтевало од менаџера да охрабре чланове да се „самоорганизују“, како би ојачали осећај власништва и колективног усмеравања.<sup>2106</sup> Осим тога, посебно је упитна улога менаџера који утиче и прати процес селекције сарадника како би се осигурало да се чланови уклапају у постојећу групу, док није искључено и да сарадници самовољно напусте место рада уколико не би одговарало њиховим потребама.<sup>2107</sup> Дакле, могло би се оправдано рећи да можемо разликовати две врсте простора - оне просторе у којима сарадници раде потпуно слободно и где не постоји значајна

---

<sup>2103</sup> Janet Merkel, „Coworking in the city“, *Ephemera*, Vol. 15, No. 1/2015, p. 128.

<sup>2104</sup> *Ibid.*

<sup>2105</sup> Lucia Parrino, „Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange“, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 13, 2015, pp. 266-267.

<sup>2106</sup> Ignasi Capdevila, Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona, Capdevila, 2014, p. 22, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 5. 2023.; Вид.: Karolina Liimatainen, Supporting Inter-Organizational Collaboration in Coworking Clusters: The Role of Place, Community and Coordination, (Master's Thesis), May 28, 2015. Aalto University School of Science, Espoo, 2015, p. 53.

<sup>2107</sup> Ignasi Capdevila, *op. cit.*, p. 22.

улога менаџера простора у којем раде која се може назвати комплементарна разноликост, и други модел, где је на одређени начин потребно управљати и координисати радом сарадника, било појединачно било као групом у целини. Подела се може направити и у погледу места где се „coworking“ простори налазе, када је реч о руралном „coworking-у“ који нуди могућности за јачање регионалних економских подручја омогућавајући већем броју лица да кроз иновативни модел рада повећају атрактивност руралних локација за квалификоване раднике и стручњаке. На другој страни стоји виртуелни coworking настао као последица све већег броја лица која раде независно, од куће или на даљину, односно ван просторија послодавца, а код којих се јавила потреба за друштвом и социјализацијом. У томе, од користи је „coworking“ простор који се сагледава и као „онлајн друштвени алат за добро“ и који омогућава радницима, да буду део заједнице.<sup>2108</sup> Такође, можемо разликовати корпоративни „coworking“ и „coworking“ који се третира као алтернатива „стандардном“ радном месту. Док први модел подразумева да се coworking систем рада примењује у оквиру рада традиционалних компанија, у домену у којем се концепт места рада *coworking space* показао као успешно место рада за разна мала и микро предузећа, samozaposlene и независне раднике. Многе компаније су већ почеле да имплементирају корпоративни coworking са различитим поставкама, који се перципира као модел рада који може заменити дом оних радника који су радили (к)од куће.<sup>2109</sup> Coworking као алтернатива радном месту подразумева да више samozaposlenih, који формирају „тим“ закупе заједнички coworking просторе као услужну канцеларију и тако је користе као алтернативну радну локацију.<sup>2110</sup> Напоследку, мешовити модел „coworking-a“ подразумева да се споји више различитих одлика „coworking-a“ у једно, а све то зарад остварења истог циља - сарадничког модела рада више независних лица. Ови модели су на глобалном нивоу све чешће заступљени јер често осим што нуде „coworking“ просторе као место рада, сарадници међусобно позајмљују идеје сродних концепата, те се различити радни задаци и идеје могу спровести у оквиру истог радног објекта.<sup>2111</sup>

### 3.9.2.2. Кровне организације - *Umbrella organisations*

Као што им име сугерише, према општој сврси којој служе, кровне организације пружају вид „штита“ под којим samozaposlena и друга лица обављају независан рад. Ово подразумева да са једне стране, samozaposleni и друга лица која обављају независан рад задржавају главне карактеристике предузетничке активности - носе ризик пословања, независни су у свом раду, имају аутономију и контролу над радом, док са друге стране, кровна организација им пружа

<sup>2108</sup> Simon Werther, *op. cit.*, p. 21.

<sup>2109</sup> Wilhelm Bauer Klaus Peterstiefel, Stefan Rief (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021, p. 73.

<sup>2110</sup> Simon Werther, *op. cit.*, p. 21.

<sup>2111</sup> Посебно је актуелан тренд спајања coworking простора као флексибилног формата за дигитални рад и мејкер простора (*makerspace* енг.), као формата рада налик радионици за практичан или ручни рад где је фокус је на подели простора, ресурса и знања унутар заједнице. У смислу покрета „уради сам“ и „урадимо заједно“, производња сопствених производа је овде омогућена уз помоћ традиционалних занатских метода и коришћењем нових техничких могућности. Viktoria Heinzl, Tobias Seidl, Richard Stang, *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im Öffentlichen und Wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020, p. 293.



подршку у погледу њихових административних и других обавеза.<sup>2112</sup> У неким случајевима, чланство у кровној организацији квалификује члана за специфичне бенефиције, као што су побољшани стандарди социјалне заштите у поређењу са стандардним условима самозапослености,<sup>2113</sup> што са аспекта радноправног положаја ових лица може бити од значаја. Кровне организације укључују веома широк спектар организација, па се за њихово описивање користе и други термини као што су посредници, организације федерације, консултантске коалиције, коалиције лабавих сарадника.<sup>2114</sup>

Нешто конкретније, кровне организације се могу дефинисати као „непрофитна удружења чији су чланови и сами непрофитне организације“.<sup>2115</sup> Ова дефиниција искључује синдикате, и друга удружења чија је главна сврха удруживања да обезбеде користи својим појединачним члановима.

У недостатку правног оквира који би се примењивао на лица која раде у оквиру сарадничког запошљавања као посебне форме рада (јасно је да ако су ова лица самозапослени или предузетници да се на њих примењује правни режим у складу са таквим правним положајем) увид у правну природу њиховог рада је могуће најлакше анализирати кроз конкретне примене из појединих европских земаља у којима је овај вид рада заживео. Тако на пример у Аустрији, *Austrian Senior Ekpert Pool (ASEP)* која има статус кровне организације јесте непрофитна организација чију су чланови консултанти који се свако за себе, слободно придружује раду под окриљем организације. Ова лица се окупљају, односно сарађују како би своје услуге пружили конкретним клијентима као што су новоосновани предузетници и фирме тзв. старт-апови (*start-up* eng.), као и средња предузећа која немају довољно интерних ресурса или људског капитала да реше одређене управљачке задатке или пословно изазовне ситуације. Чланови *АСЕП*-а су најчешће лица у пензији, менаџери који поседује висок степен компетенција и знања, који су након завршетка радног века одлучили да се упусте у сектор независног рада, односно у сектор сарадничког запошљавања. Тако, у овој форми рада, независни консултант може пружити привремену помоћ у управљању, помоћи у развоју и имплементацији пословних планова и понудити лично тренирање и менторство млађим менаџерима у фирмама које су његови клијенти. Према овим карактеристикама, положај сарадника је врло сличан привременим менаџерима, који обављају други нови облик рада, с тим што сарадници делају као самозапослени. У погледу уређења радног времена, сарадник може радити пуно радно време, непуно радно време или радити унапред одређени временски.<sup>2116</sup> У *АСЕП*-у, наплату од клијената у име сарадника врши

---

<sup>2112</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications *op. cit.*, p. 118.

<sup>2113</sup> *Ibid.*

<sup>2114</sup> Rose Melville, „Umbrella organizations“, in: *International Encyclopedia of Civil Society* (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York, p. 1578.

<sup>2115</sup> Dennis Young, „Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations“, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 11, No. 3/2001, p. 290.; Саламон (Salamon) и Анхајер (Anheier) су још 1997. године направили разлику између непрофитних организација које служе члановима и оних које служе јавности у међународној упоредној студији непрофитних организација. Организације које служе члановима укључују пословне и професионалне организације, друштвене, и братске организације уз обострану корист и кооперативност организација. Јавне организације укључивале су посреднике за финансирање, цркве, и организације социјалне заштите. Lester M. Salamon, Helmut K. Anheier, *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997, p. 299.

<sup>2116</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 119.

АСЕП, а не сарадници самостално, који у њихово име и преговара, те се може оправдано довести у питање самосталаност као критеријум који их квалификује за samozапослене.

Француски модел сарадничког запошљавања под окриљем кровних организација (фр. *portage salarial*) се први пут појавио 1980-их, али је постао уобичајен тек на почетку ХХ века, да би 2008. године принцип *portage salarial* био предвиђен и Закоником о раду. Наиме, Законик о раду француске познаје *Le portage salarial* (у слободном преводу предузеће за пренос зарада – *umbrella companies*) који подразумева тространи уговорни однос у коме запослени у кровној организацији, обавља услугу у име компаније за клијента.<sup>2117</sup> С једне стране, уговор о раду се заснива између запосленог и кровне организације. С друге стране, успоставља се уговорни однос између кровне организације и компаније клијента.<sup>2118</sup> Осим могућности да заснује уговорни однос по основу уговора о раду на одређено или неодређено време, у Француској је експериментално, до 31. децембра 2023. године било могуће закључити уговоре о професионализацији на одређено време. Сврха уговора о професионализацији је стицање квалификације регистроване у Националном директоријуму професионалних квалификација или стицање квалификација за сертификат о професионалним квалификацијама у индустрији. Акција професионализације се спроводи у трајању од минимално шест до 24 месеца. Запосленог ангажованог на основу уговора о професионализацији прати ментор који мора имати најмање две године професионалног искуства за стицање квалификација релевантних за циљ професионализације.<sup>2119</sup> У Француској, кровне организације не морају бити регистроване и оне са сарадницима закључују уговоре о сарадњи најчешће на три године који се могу касније обновити.<sup>2120</sup> Погодност рада под „заштитом“ кровне организације јесте већи обим социјалне сигурности у случају ризика незапослености, материнства и болести, него што би ова лица остваривала уколико би радила самостално, односно ван кровне организације. Приходи које сарадници остварују јесу консултантске накнаде, које се плаћају кровној компанији. Иако сарадници имају уговор са кровном организацијом, кровна организација није у обавези да им обезбеди посао, нити је одговорна за услове рада. Такође нема контроле или односа подређености између сарадника и кровне организације. Међутим, кровна организација преузима одговорност за наплату пружања услуга клијентима и друге административне задатке у пословању, а сваком сараднику наплаћује накнаду у износу од 10% примања.<sup>2121</sup> Важно је нагласити да је ова врста посла резервисана за пружање интелектуалних услуга које се нуде правним лицима (предузећима, државним органима или удружењима). Уредбом из 2015. године додатно је регулисан овакав облик рада, према којој је предвиђено да је реч о тространом односу: независни радник биће ангажован од стране предузећа - кровне организације (фр. *portage salarial*) које ће у његово име склопити уговор и наплаћивати услуге клијената. Приход који се оствари од услуге (одређеног радника) јесте уједно и износ накнаде у коју спадају и социјални доприноси

<sup>2117</sup> Carole Lang, *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofond, p. 3.

<sup>2118</sup> Code du travail, L12541-6; Portage salarial, доступно на: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20.3.2024.

<sup>2119</sup> *Ibid.*

<sup>2120</sup> Fredrik Arvas, *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation An explorative study of all companies in Sweden, France and United Kingdom who offers Umbrella Employment, Portage Salarial, Egenanställning*, доступно на: [https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik\\_2011\\_UmbrellaCompanies\\_in\\_Europe.pdf](https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf), 23. 5. 2023.

<sup>2121</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 118.

послодавца, доприноси радника и нето зарада, минус трошкови управљања. На тај начин, независни радник избегава обављање административних и правних формалности јер их обавља предузеће, која не запошљава радника, те је овај модалитет резервисан за независне раднике.<sup>2122</sup> Вреди напоменути да се француски институт помиње и у немачкој литератури као добар одговор на проблем са којим се сусрећу тзв. „соло“ предузетници јер се кроз овај модел мења начин на који соло-предузетници обављају свој посао. Ово, јер модел рада *portage salarial* претвара самосталност у зависно запослење и профит предузетника у зараду, чиме соло-предузетницима омогућава приступ радном праву и социјалном осигурању. За соло-предузетника, овај модел представља улазницу у систем социјалног осигурања.<sup>2123</sup>

У Шведској, кровно запошљавање (*Egenanställning*) подразумева „изнајмљивање“ samozaposlenih лица клијентима - компанијама. Кровна организација као и у француском моделу, води администрацију, наплаћује клијентима услуге и од сарадника наплаћује накнаду за рад кроз провизију за своје услуге.<sup>2124</sup>

Иако има места питању да ли је за samozaposlene корисно да се на одређени, посредан начин стављају под заштиту кровне организације, с обзиром на то да су погодности које добијају за узврат, неретко недовољни а и доводи се у питање елемент њихове самосталности (уколико кровна организација проналази клијенте, примера ради), овај модел рада може бити изузетно користан уколико је лице у процесу транзиције, те му је потребан одређени вид подршке. Ово из разлога што кровне организације доприносе динамици тржиште рада, што омогућава већем броју људи да пређу из форме рада за другог у сектор samozaposљавања. Такође, како кровна организација преузима административни аспект рада што може резултирати смањеним оптерећењем samozaposlenih, на које иначе пада велики терет проналаска клијената, наплате и скраћивање времена незапослености.<sup>2125</sup>

### 3.9.2.3. Задруге као модел сарадничког запошљавања

Иако вероватно најмање распрострањене као модел сарадничког запошљавања, *Eurofound* је ипак сврстао задруге приликом прављења поделе ове нове форме рада.<sup>2126</sup>

---

<sup>2122</sup> Jean-Yves Ottmann, Dominique Mahut, Bernard Gazier „Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme ‘‘forme d’emploi de transition’’?“, *Socio-économie du travail*, Vol. 9, No. 1/2021, p. 121.

<sup>2123</sup> Amélie Sutterer-Kipping, *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022, pp. 109-110.

<sup>2124</sup> Katarina Ödahl, *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, доступно на: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl\\_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y), 20. 5. 2023.

<sup>2125</sup> Irene Mandl, Isabella Biletta, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, p.17.

<sup>2126</sup> Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, p. 118.

Међународна задружна алијанса и Међународна организација рада дефинишу задругу као „аутономно удружење у које су се лица добровољно ујединила како би задовољила своје заједничке економске, друштвене и културне потребе и тежње, кроз заједничко и демократски контролисано “предузеће” (енг. *enterprise*).<sup>2127</sup>

Задруге су дуго биле виђене као добар модел удруженог рада више радника који се у многим земљама јако рано истакао као позитиван. Постоје и записи који бележе постојање задруга на тлу Европе још у време пре индустријске ере. Генерално, задруге као формат удруженог рада, верује се да почивају на принципима успостављеним 1844. године у Великој Британији од стране Пионирса (Pioneers), а који подразумевају добровољно и отворено чланство и демократско доношење одлука, где сваки члан има право гласа, чланови доносе капитал задрузи који је тада у заједничком власништву, док се економски приходи и добит се равномерно распоређује члановима или се реинвестира у задругу.<sup>2128</sup> Временом је популарност радничких задруга нарушена услед увреженог мишљења да удружења која воде њихови запослени не могу да функционишу и да могу опстати изузетно ретко у посебним индустријама.<sup>2129</sup>

У контексту модела сарадничког запошљавања задруге се могу подвући уколико се посматрају у свом најопштијем значењу а то је заједнички рад више лица, иако су радничке задруге много више од тога. Са друге стране, неоправдано би било схватати задруге у свом идеалном моделу као врсту сарадничког запошљавања, јер сарадничко запошљавање, на првом месту обухвата рад самосталних, независних радника, који се састају, односно неформално удружују у циљу превазилажења изазова на тржишту рада који не подразумевају заједнички рад који би ишао у смеру остваривања заједничког циља удружења - што се може рећи за радничке задруге. Задруге, које су у заједничком власништву и демократски контролисане компаније које карактерише интензивна сарадња међу члановима, не постоји заједничка локација места рада као у случају „coworking-a“, и додатно задруге не подразумевају под својим члановима искључиво самозапослене, што је кључна карактеристика сарадничког запошљавања.<sup>2130</sup>

#### 4. Последице појаве нових облика рада

О последицама нових облика рада разматрања могу ићи на неколико фронтова. Пре свега, нове форме рада омогућиле су већем броју лица да нађу запослење док су истовремено увеле пометњу

---

<sup>2127</sup> R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), члан 2, доступно на: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, 21. 5. 2023.

<sup>2128</sup> Peter Dickinson, Chris Warhurst, *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p. 7.

<sup>2129</sup> Virginie Pérotin, „The performance of workers cooperatives“, in: *The cooperative business movement, 1950 to the present* (Patrizia Battilani, Harm G. Schroter eds.), Cambridge University Press, New York, 2012, p. 196.

<sup>2130</sup> Примера ради, у Италији, задруга је правно лице чији је циљ да задовољи заједнички интерес својих чланова склапањем уговора/трансакција са њима. Ови послови су различите правне природе у зависности од врсте задруге (уговори о раду у радничким задругама; уговори о размени у потрошачким или произвођачким задругама). Поред друштвеног односа, постоји и посебан, али сродан, међусобни однос (посла или размене) којим задруга остварује наметнуту правну функцију, односно заједничку сврху. Члан је, дакле, и члан друштва. Antonio Fici, „Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles“, *Ericse Working Papers*, No. 002/2010, p. 8.

на терену правне регулисаности, јер многе земље нису спремно дочекале или одговориле правовремено на промене савременог, дигиталног и крајње либералног тржишта рада. Овиме је потом доведен у питање и опстанак стандардног радног односа, иако је евидентно да нове форме рада могу у само одређеном сегменту бити противтежа стандардном радном односу, с обзиром на природу послова. Такође, нове форме рада су евидентно повећале већ загрејане социјалне партнере на разговор о прекаризацији на терену рада јер се прекарност често доводи у везу са новим формама рада, како у погледу начина обављања рада ван радног односа или на начин који угрожава сигурност запослења односно уживање радних и социјалних права те достојанство радника.

#### 4.1. Промене на тржишту рада као резултат модерне индустријализације средстава за рад и нових облика рада – „нови“ стандардни радници

Међу средствима за рад помоћу којих се одвијају нове форме рада доминирају ИКТ, које врше круцијалан утицај на потражњу за радном снагом и диктирају потребе за вештинама на страни радника који умеју њима да се служе, односно управљају. Осим што представља средство за рад, технологија, у ширем смислу, чији су ИКТ неизоставни део, може бити и „место“ обављања рада уколико је реч о виртуелном раду у којем се, у највећем броју случајева, платформа појављује као друга страна насупрот радницима.<sup>2131</sup> Занимљиво је да дебата у литератури која је ранијих година изгледала прилично оптимистично, пре свега имајући у виду еманципаторски потенцијал аутоматизације и платформизације рада, временом је курс окренула на негативне аспекте, а пре других, на могућност масовног губитка радних места, односно умањења броја радника потребних за одређене професије.<sup>2132</sup>

Међутим, овакав поглед занемарује и позитивне последице, а то је примена идеологије чиме се иде „у корак са променама“, и аспект стварања нових радних места услед технолошких промена као и занимања, или само нових начина обављања рада. Наведено може бити често грубо потцењено, чинећи, тако, узалудним било какав покушај да се са прецизношћу предвиди утицај на потражњу за новом радном снагом.

На основу анализе нових форми рада на претходним страницама, можемо да закључимо да се нове форме рада у знатном обиму додирују и преплићу док се добар део организације рада у оквиру њих ослања на већ укорењене обрасце рада у оквиру радног односа. Стога, не би било објективно констатовати да су сви радници који раде у некој новој форми рада, заправо, „нови“ радници јер се у погледу сваке од ових форми може пронаћи довољно карактеристика стандардног радног односа или нешто ублаженој варијанти, флексибилних облика радног односа. Нови стандардни радници, тако, како смо их заједнички именовали, требало би да буду апозиција иза именованих радника чија је природа посла заиста највише удаљена од оних устаљених форми

<sup>2131</sup> О новим тенденцијама у погледу формирања платформских кооператива као нове форме у дигиталној економији вид.: Alexander V. Sobolev *et al.*, „Cooperative Platforms: The Practice of Digital Participation“, in: *Challenges of the Modern Economy*, Springer, 2023, pp. 381-283.

<sup>2132</sup> Jan Drahekoupili, Maria Jepsen, „The Digital Economy and Its Implications For Labour. The Platform Economy“, *Transfer*, Vol. 23, No. 2/2017, p. 104.

рада, односно радног односа, које су већ законодавством признате, односно широко присутне на глобалном тржишту рада. Додатно, уколико се окарактеришу као „стандардни“ сличност лица која на овај начин раде са запосленима у оквиру радног односа може бити незаобилазна. У том светлу, оправдано је запитати се и шта значи стандардни радник, јер у XXI веку стандард који би се везивао за распрострањеност, традицију, устаљена схватања може бити врло лако измењен. На трагу наведеног, нове форме рада су створиле раднике које можемо посматрати као „економске мигранте“ који би прихватили било који облик рада, омогућивши послодавцима да избегну регулаторне оквире, односно правила којих би требало да се придржавају. Утицај је посебно видљив у свим формама рада које изискују употребу ИКТ и производним секторима, којима је сваки део процеса рада могуће екстернализовати различитим ентитетима као средство за смањење трошкова. У таквом амбијенту, радници се све више удаљавају од сталних, стандардних послова окрећући се ка несигурним облицима рада, пре свега краткотрајним, што додатно умањује и сигурност у погледу зарада и остваривања других права по основу рада и тиме може имати далекосежне последице на друштво у целини.<sup>2133</sup>

Описно и сумирано дефинисани „нови стандардни радници“ била би сва лица која обављају рад независно од тога да ли су у зависном или независном односу према другој страни, послодавцу или наручиоцу посла, спремни и у могућности да се вољно прилагоде променама које су уговорене условима посла који се обавља било у виртуелном домену било у просторијама или ван просторија послодавца и који своја права по основу рада остварују примарно јер потпадају у категорију радника. У недостатку стандарда за који је потребно време да би се радници у новим формама рада помоћу њих тако класификовали, неопходно је свакој форми рада приступити независно сагледавајући целокупно околности у којима се она развија. Ово посебно може бити упитно у настојању многих законодаваца да раднике у новим формама рада подведу под већ постојеће модалитете флексибилног рада. И док има места опсервацији да нове форме рада у бити и јесу одраз флексибилности, оне су ипак отишле корак даље, те бризи има места када се нејасно поставља концепт атипичних, нестандартних, флексибилних, или нових форми рада. У начелу могло би се оправданим сматрати да се сви модалитети у оквирима којих се на било који начин, у било ком обиму остваривања права одступа од концепта стандардног радног односа сматрају нестандартним облицима радног односа, када је основ рада уговор о раду. Нове форме рада класификоване тако од стране Еурофонда требало би сагледати шире јер оне обухватају у значајној мери и рад ван радног односа, односно рад независних радника и samozапослених лица. И док епитет „нове“ у њиховом називу не замени епитет „стандардне“ требало би их посматрати као иновативне форме у којима се рад одвија на терену глобалног тржишта рада.

#### 4.2. Утицај појаве нових облика рада на запошљавање у оквиру стандардног радног односа

Пораст рада који се обавља ван онога што се сматра традиционалним, стандардним радним односом, створио је бојазан међу лицима која траже запослење тако и лицима која су већ у статусу

<sup>2133</sup> International Labour Office, 323rd Session, Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 12–27 March 2015, para. 30.

запослених, да се свет рада променио у толикој мери да су се поставила питања да ли стандардни радни однос као институт изумире. Масовна отпуштања, висока незапосленост и пораст хонорарних и привремених послова појачали су осећај да се нова радна места веома разликују од старих и да дугорочни радни односи са пуним радним временом припадају прошлости, те је делом и због доминантног представљања тржишта рада као флексибилног и несигурног, популаран поглед на (будуће) тржиште рада онај без много сигурности запослења. Међународна организација рада је закључила још 1996. године да „до сада пријављене мале промене не подржавају став да је стандардни радни однос који подразумева „посао за цео живот“ престао да буде циљ. Велики део радне снаге је и даље на стабилним и сигурним пословима, иако су нестабилност и несигурност порасли у другим сегментима тржишта рада.<sup>2134</sup> Међутим, како је овакав став дошао пре скоро три деценије, има места преиспитивању да ли би исти поглед важио и данас.

И док, са једне стране, пронаћи запослење може бити лакше категорији млађих радника, прилагођених животу у свету технологија, потреба за брзим знањем и лако уновчивим вештинама, а то кроз стварање нових професија, са друге стране, велики број новоангажованих на тржишту рада олако се нађе у ситуацијама у којима не може да оствари своја основна права на раду и да ужива основна социјална права. Стога је прикладно испитати нормативни оквир стандардног облика запошљавања, како би се утврдило да ли постоје недостаци који, уколико би се надоместили, могли да умање ерозију запошљавања на овај начин. Наведена потреба стоји, имајући у виду да таласи нових форми рада, лако доступни и „повољни“ послодавцима, бацају сенку на рад у оквиру радног односа. Истичући да су флексибилни облици запошљавања неутралан термин, синдикални покрет, последњих година посебно је утицао на буђење забринутости због пораста „несигурног рада“ односно рада ван радног односа и укључујући и неке од нових форми рада, насупрот послодавцима којима је незаобилазно фокус на додатној флексибилности радних услова и организације рада. Концепт стандардног запошљавања значи да је рад правилно регулисан, са запосленима који уживају пуну правну заштиту, укључујући ограничено радно време, одговарајући приход, заштиту здравља и безбедностна раду, као и сва колективна радна права, и стога га је опасно избегавати у корист оних форми рада које наведено негирају.

Међутим, „тврда“ или „тешка“ флексибилност како смо окарактерисали нове форме рада, слободан су избор обе стране, а њихов позитиван утицај у пракси зависи од тога чије потребе за флексибилношћу су најбоље задовољене и чији избори преовлађују, ко сноси терет ризика и у којој мери је такав терет подељен. На темељу наведеног могло би се поставити питање, како су истакли експерти учесници заседања Међународне организације рада поводом нестандартних облика запошљавања, у којој мери постоји правична равнотежа између интереса предузећа да остваре профит и прилагоде начине запошљавања радника, и интереса грађана и друштава у социјалној стабилности и социјалној правди, у којима су потребе радника препознате у законима и пракси.<sup>2135</sup> Брига свих учесника на тржишту рада не би требало да буде да ли је флексибилност позитивно или негативно утицала на промењено схватање вредности стандардног радног односа,

---

<sup>2134</sup> International Labour Office, 323rd Session, Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 12–27 March 2015, para. 8

<sup>2135</sup> *Ibid.*

већ како осигурати уравнотежен приступ ка флексибилним облицима радног односа и новим формама рада које не обухватају увек рад у оквиру радног односа, уз регулаторне оквири и институције развијене како би заштитиле раднике од експлоатативних радних пракси а послодавце од нелојалне конкуренције.<sup>2136</sup> Ово вреди јер послодавци који запошљавају раднике у новим формама рада лако могу умањити своје трошкове, а пре других фиксне трошкове (најам просторија, трошкове комуналних услуга, зараде и припадајуће доприносе запосленима, бонусе, регресе, обуке и томе слично), и тиме значајно увећати свој профит насупрот оним послодавцима који запошљавају у оквиру радног односа.

У погледу утицаја на стандардни радни однос као институт у целини, најјаснији пример изазова није samozапосленост већ тренд усмеравања ка лажном samozапосљавању, рад на платформама и кровним компанијама, рад по основу уговора са малим бројем радних сати или нултим радним временом. У овим аранжманима, природа радног односа, привидно присутна, јесте или може бити неизвесна. Ова неизвесност може створити потешкоће за раднике који желе да остваре права из радног односа, јер на папиру, они су класификовани као самостални samozапослени или независни уговорачи, то јесте радници, али у пракси радни однос карактерише исти подређени однос који постоји између послодавца и запосленог. То значи да запослени сноси све ризике samozапосљавања, али не остварује ниједну од предности коју подређени рад повлачи.<sup>2137</sup>

Степен утицаја на смањену запосленост у стандардном радном односу можемо разликовати у зависности од развоја индустрије земаља широм света. Иако је запосленост у оквиру стандардног радног односа и даље значајна, ако не и доминантна, у многим деловима света, укључујући и индустријализоване земље, у земљама са ниским приходима, samozапосленост остаје главни облик рада, а зависан рад за другог често карактерише повремено и неформално уговорно аранжмани којима недостаје основна радноправна заштита радника. Земље у развоју са нешто богатијом економијом покушавају да помире либерално тржиште са устаљеним постулатима али су ипак сведоци значајне пролиферације нестандартних аранжмана у формалној економији. Нестандардно запошљавање тако није ограничено на индустријализоване земље, јер су нестандартни аранжмани запошљавања постали важни чиниоци не само националних, већ и наднационалних тржишта рада.<sup>2138</sup>

Опрезно би требало сагледати и шири утицај, који подразумева да, осим непосредних изазова, све више се осећају дугорочне структурне промене на глобалном тржишту рада које утичу на запошљавање у оквиру стандардног радног односа, када се друге форме рада могу јавити као одговор, и то пре свега, нужан одговор. На пример, климатске промене доприносе већој инциденци природних катастрофа и екстремних временских догађаја. Прилагођавање новој стварности захтева велике иницијативе за адаптацију, укључујући значајна улагања у инфраструктуру у веома погођеним регионима. Ипак, ове мере прилагођавања такође стварају могућности за отварање нових послова, посебно у неким од најсиромашнијих делова света. У

---

<sup>2136</sup> *Ibid.*, para. 9.

<sup>2137</sup> Nathan Hudson-Sharp, Johnny Runge, *International Trends In Insecure Work: A Report For The Trades Union Congress*, National Institute of Economic and Social Research, London, 2017, pp. 6-7.

<sup>2138</sup> International Labour Organization - Conditions of Work and Equality Department, *Non-standard forms of employment*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 16–19 February 2015, para. 143.



међувремену, старење становништва у скоро свим напредним и многим земљама у успону се убрзало, узрокујући пад понуде радне снаге за који је мало вероватно да ће бити надокнађен миграцијом из демографски динамичнијих региона, где се радна снага све више услед доступности рада кроз технолошке промене, нове дигиталне уређаје и алате као што је вештачка интелигенција, усредредило на нове форме рада, пре свега платформски рад и рад посредством ИКТ и тиме потенцијално оставило непопуњена радна места.<sup>2139</sup> Наведено би требало довести и у везу са променама у правцу производног ланца услед глобализације, јер ранији прелаз са сировина на готов производ подразумевао је правац од земаља у развоју ка напредним земљама, да би временом географски ток постао много компликованији. Високо плаћени рад се преноси у земље у развоју, док слабо плаћени послови остају заступљени међу напредним земљама. Хогвелт (Hoogvelt) је тврдио да зато што је „капитал мобилан, али ниже рангирана радна снага није, ниско плаћени радници су приморани да се такмиче са ниско плаћеним радницима у другим земљама тако да превлада најнижа могућа вредност рада, те се може рећи и да је свет „постао огроман базар рада где државе нуде „своју“ радну снагу по најнижим могућим стопама“.<sup>2140</sup>

На крају не би требало занемарити да се број запослених у стандардном радном односу и у новим формама рада разликује међу земљама, и да нису све земље једнако приступиле (не)регулисању нових форми рада и тиме потенцијално угрозиле тренд запошљавања у оквиру радног односа као стандардне форме рада. Наведено за многе професије није ни могући исход јер се значајан број професија не може обављати кроз неке од нових форми рада, тако да о утицају може бити разговора само у оним сегментима привреде односно економије где су нове форме рада реални и изгледни конкурент стандардном радном односу.<sup>2141</sup> Додатно, требало би узети у обзир да нове форме рада нису увек нужно средство за бег од запошљавања у оквиру стандардног радног односа јер неке од њих подразумевају радни однос. Дискусији има места онда када се занемаре погодности како за послодавце, тако и за запослене, што доводи до растуће сегментације тржишта рада, (не)једнакости радника на тржишту, смањене продуктивности<sup>2142</sup> и смањеног достојанства на раду јер оно има далекосежне последице не само на рад као друштвену појаву већ и на стабилност и задовољство друштва у целини.

---

<sup>2139</sup> International Labour Organisation, *World Employment and Social Outlook Trends 2023*, Executive Summary, 2023, p. 3.

<sup>2140</sup> Ankie Hoogvelt, *Globalisation and the Postcolonial World*, Macmillan, Basingstoke, 1997. Нав. према: Ronaldo Munck, *Globalisation and Labour: The New 'Great Transformation'*, Zed, London, 2002, p. 66.

<sup>2141</sup> Броснан истиче да је највећа промена настала у погледу изумирања мануфактурних послова у високоразвијеним привредама у којима је доминација технологије и глобализације преузела велики удео у модернизацији средстава за рад. Вид.: Peter Brosnan, „The Minimum Wage in a Global Context“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2019, pp. 193-194.

<sup>2142</sup> International Labour Organization - Conditions of Work and Equality Department, *Non-standard forms of employment*, op. cit., para. 144.

#### 4.3. Недостаци у погледу правне заштите лица која обављају нове облике рада – поређење са правним оквиром заштите запослених у радном односу

Евидентно је да нове форме рада, показују дефицит у погледу правне заштите која је гарантована радним правом. Међутим, солидан удео у броју радника који раде у новим формама рада могу остваривати заштиту у складу са одредбама грађанског права уколико је реч пре свега о samozапосленим радницима као све присутнијој форми рада. Проблеми у погледу правне заштите у оквирима радног права често су условљени неадекватним регулаторним оквирима, системима надлежности коју спроводи инспекција рада, активним политикама тржишта рада или правосудним системом, који неретко не препознају нове форме рада у контексту рада или као институте радног права.<sup>2143</sup> Иако је одређени број држава широм света ипак усвојио адекватне прописе и ратификовао релевантне конвенције, које би се требало примењивати на све раднике, укључујући и оне који раде и изван радног односа, и даље, пракса присутности samozапослених лица (као и других облика независног рада) и мањка заштите која им се гарантује одредбама радног права рађа потребу за посебним оквиром регулисаности њиховог положаја. Она законодавства која су уредила нове форме рада радноправним законодавством спречила су ширење нерегулисаног рада или рада који се крије под велом неке друге форме која не одговара реалном односу учесника правног односа нове форме рада. Тако, радници у нови формама рада могу се суочити и са неприменом онога што се данас дефинише као достојанствени рад, већ ослабљени у свом правном положају. Ови радници чешће него други, нису у могућности да остварују своја основна радна права уз посебан осврт на недостатак колективних радних права, укључујући право на слободу удруживања и колективно преговарање са релевантним послодавцима, као и права на приступ запошљавању и транзиције на тржишту рада ка достојанственом раду, приступ социјалној сигурности, обукама потребним за развој каријере, безбедности и здрављу на раду, адекватним зарадама.

---

<sup>2143</sup> Наведено првенствено вреди за оне форме рада које укључују рад у виртуелном окружењу, односно посредством платформе, јер услови и одредбе платформи одређују формални однос између укључених страна и тип уговора који се примењује на сваку од њих. Ово произлази из недостатка специфичне регулативе и позиције моћи платформи да диктирају правила пословног односа, уз то да услови и одредбе морају бити у складу са обавезним законодавством у бројним земљама, као што је Општи грађански законик у Аустрији, који прописује захтеве за садржај и транспарентност уговора. У својим условима и одредбама, платформе обично наводе да једноставно служе као посредник који усклађује понуду и потражњу за радом. Радници на платформама се стога широко сматрају samozапосленима, а однос између радника и платформе заснива се на уговору грађанског права. Од држава чланица Европске уније само се Француска може издвојити као држава у којој постоје специфична правила како би биле узете у обзир неке посебности платформског рада. Ова правила постављају специфичне уговорне обавезе примењиве на све платформе, као и уговорна ограничења и регулаторне дужности примењиве на кориснике платформе. Платформе су обавезне да понуде корисницима једноставан, директан и сталан приступ информацијама о свом идентитету, као што су контакт информације. Информације о ценама морају бити транспарентне - захтевајући, на пример, да платформе назначе да ли су трошкови доставе и порези укључени у цену. Неки од консултованих стручњака напоменули су да примена општих услова и одредби платформе за успостављање формалних односа није без ризика. Платформе могу тврдити да су само посредници, али се понашају као послодавци према радницима без обзира на то. Поред тога, услови и одредбе платформи обично су нејасни и двосмислени, на пример, о томе како се решавају спорови у вези са формалним односима, те се наведена бојазан у погледу заштите радника може остварити. Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, p. 46.

Различити чиниоци условили су да једна од кључних карактеристика раног XXI века није само флексибилизација радног односа већ и појава све већег броја samozапослених лица без правне заштите, попут већ неколико пута поменутог напретка у дигиталним технологијама, широке доступности ИКТ-а и све брже повезаност људи, заједно са реалностима које доносе неколико циклуса економских нестабилности, промене у животном стилу и генерацијским преференцијама.<sup>2144</sup> У недостатку адекватнијег, нови самостални предузетници и слободни радници како се радници нових форми често карактеришу, неретко се стављају у контекст оних лица која раде у оквиру слободних професија од њихове појаве. Међутим, они су веома различити од оних који су већ присутни на тржишту рада кроз тзв. „слободне професије“ попут адвоката, архитеката и других високо квалификованих професионалаца који имају моћ да преговарају за високе накнаде и да контролишу своје радне услове, у складу са природом свог посла и правним статусом. Нови samozапослени, посебно они активни у виртуелним сферама нових форми рада више подсећају на раднике са почетка XX века, који нису имали друге алтернативе осим да „продају“ свој рад на високо конкурентном тржишту. Они се такмиче са великом резервном армијом рада, за разлику од samozапослених у слободним професијама. Такође су у одређеној мери слични традиционалним запосленима, јер обављају рад лично и, на тај начин, продају свој рад, а не готов производ. Коначно, они су и рањива категорија, јер зарађују за живот радећи за само једног или врло ограничен број непосредних уговорних партнера. Једина разлика између њих и традиционалних запослених је чињеница да су формално слободни да организују процес рада, носећи ризик пословања. Међутим, често може бити случај да је та слобода само формална због све присутније економске подређености само једном субјекту.<sup>2145</sup> Правни системи широм света дуго су покушавали да заштите раднике од таквих екстремних облика комодификације. Пре готово једног века, када је основана Међународна организација рада, државе чланице су се сложиле око водећих принципа „од посебне и хитне важности“. Први међу њима била је идеја да се „рад не треба сматрати само као робу или предмет трговине“. У замену за економске користи од контроле над радном снагом, регулација запошљавања намеће послодавцима одређене заштитне обавезе. Као кључно издваја се правило да радници морају следити наредбе својих послодаваца и да заузврат уживају основни ниво стабилности рада и економске сигурности. Независни пружаоци услуга што знатан део нових радника јесте, немају такву правну заштиту, али су слободни да бирају своје клијенте, да постављају своје цене и преговарају о условима и одредбама. Стога се закључује да је рад правно заштићен, а предузетништво није. „Гиг економија“ може утицати и наметнути праксу према којој радници продају свој рад као услугу, игноришући традиционалну заштиту радног права, јер многе нове форме рада које су се изнедриле су, у суштини, дизајниране да замагле стварност иза свог пословног модела. Пажљиво формулисани услови и одредбе карактеришу платформе као посреднике, а раднике као независне предузетнике, изван домета правне регулативе, чиме је рад преименован у предузетништво, а радна снага се „продаје“ као технологија.<sup>2146</sup>

---

<sup>2144</sup> Orly Lobel, „The Gig Economy & The Future Of Employment And Labor Law“, *University of San Francisco Law Review*, San Diego Legal Studies Paper No. 16-223, Vol. 51, No. 1/2017, p. 2.

<sup>2145</sup> Martin Risak, Thomas Dullinger, *The Concept of ‘Worker’ In EU Law Status Quo and Potential For Change*, *op. cit.*, p. 141.

<sup>2146</sup> Jeremias Prassl, *Humans As A Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018, p. 4.

Кључно питање у овом контексту је да ли радно право има амбиције и могућности да се примењује на нове раднике, а што не би само значило да се примењују одговарајуће заштитне норме, већ би имало и додатне последице у виду уплива нових радника кроз представнике социјалних партнера те њихове организације у интересне групе, и тиме њихово укључивање у поступак кројења националне политике. Иако се и даље кључним критеријумом за оправдање у погледу непримене радног законодавства на ова лица поставља граница која раздваја зависне запослене и самосталне пружаоце услуга, циљ би ипак требало поставити на заштиту оних који је заиста изискују, разликујући их од оних којима заштита није неопходна јер могу сами да штите своје интересе. У том смислу, кључни критеријум би требало да буде постављање разлика не на стварном односу снага, већ на практичнијем критеријуму - критеријуму „личне зависности“. То се односи на ограничавање слободе радника при обављању услуге кроз интеграцију у организацију другог и подвргавање упутствима послодавца.<sup>2147</sup>

Разлог недостатка радноправне заштите можемо пронаћи и у чињеници да радно право полази од односа између две особе: послодавца, који склапа уговор о раду са запосленим. Код нових форми рада (не свих) некад су укључене најмање три стране, па може изазовно бити ко од њих и по ком основу би требало да буде субјект заштите радног права. Прво је потребно утврдити ко су уговорне стране, а затим какав уговор је закључен између њих.<sup>2148</sup>

Међутим, овакви аутоматизовани уговорни односи само делимично одражавају реалност и економску ситуацију, јер испитивање уговора појединачно, без узимања у обзир њиховог међусобног односа, које платформе као „ново место рада“ или нови послодавци значајно обликују, може бити изузетно захтевано. Традиционални приступ радног права занемарује сложеност вишестраних односа, свдећи правну анализу на појединачне уговоре и игноришући шири контекст и економске ефекте нових форми рада. Тиме се подручје заштите радног права може произвољно мењати и избегавати кроз сложене уговорне конструкције. Код појединих нових форми рада постоји реалан ризик да се ниједан уговорни однос не квалификује као радни однос заснован уговором о раду, остављајући раднике без заштите упркос њиховој реалној потреби за заштитом. Решење за пренебрегавање ових изазова може бити алтернативни приступ поимању послодавца. Ово подразумева, пре свега, прихватање концепта заснованог на функционалности послодавца, који би требало да послужи као „водиља“, према којој би стварно стање ствари однело превагу над формалним, с обзиром на то да функционална концепција послодавца омогућава да се шири круг субјеката сматра послодавцем (од оног које најчешће познају национална законодавства). Такође, из вида не би требало изгубити ни чињеницу да се све више иде ка смеру претпоставке запослености, не само у националним законодавствима и судској пракси, већ и на нивоу наднационалног регулисања, како је видљиво на примеру усвојене Директиве о платформском раду.

---

<sup>2147</sup> Martin Risak, (Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy, *op. cit.*

<sup>2148</sup> *Ibid.*

## ЗАКЉУЧАК

1. Неминовно је да у савременом свету не постоји човек који се на одређени начин није сусрео са радом као друштвеном појавом која га је макар посредно „дотакла“ и нагнала да кроз одређене радње пружи услуге другоме или, са друге стране да ужива у погодностима оног што друго лице учини у обрнутом случају. Да је рад био место сусрета лица сведоче записи још из најраније историје, када је рад био усмерен на задовољавање основних потреба, односно на обезбеђење хране, склоништа и бриге о деци, те је у том смислу „служио“ опстанку заједнице и није примарно био везан за стицање профита. У овом, ембрионом периоду развоја друштва, улоге у раду биле су строго дефинисане и зависиле су од полних и старосних разлика - мушкарци су били ловци, док су жене и деца обављали сакупљачке активности, да би тек каснији развој металних и других алата довео до специјализације улога и почетка социјалне и економске класификације. У друштвима која су се касније развијала, откривајући предности рада и благодети које за преживљавање оно доноси, долази до појаве ропства, као уобичајеног облика рада, које је подразумевало не само физичку експлоатацију, већ и контролу над људима, са циљем задовољавања економских потреба и успостављања и одржавање друштвених хијерархија. Тек са развојем индустријског рада, који карактерише масовна производња, долази до промена у организацији рада, напуштања класног сталеза и буржоаског начина живота, чиме се на један сврсисходан начин објављује „рат“ потлаченом раду који уништава елементе достојанства човека и стварају се корени за уређење односа у који се ступа поводом рада. У том смислу, друштва, пролазећи временом кроз поступак еманципације и тежње ка хуманизацији рада, подржана појавом машина, утичу на то да радници престају да се посматрају као оруђе рада, и почињу да се схватају као стручно усмерена лица фокусирана на специфичне задатке у оквиру већег производног процеса, што је за последицу имало поделу рада и стварање нових хијерархија у друштву, утичући на тај начин повратно на друштвене системе. Постиндустријско друштво, које ће наследити све остварене повластице из времена индустријализације, одлази толико далеко да рад поново дехуманизује, али на један специфичан и не нужно негативан начин - већ пре кроз аутоматизацију и дигитализацију, чиме се, заправо, ствара отклон од човека, као кључног субјекта рада. Ово, даље, подразумева да се рад у постиндустријском друштву одвија тако да се потреба за заменом људског фактора све више уочава, губећи обриси које је рад имао, пре свега у оличењу међуљудске интеракције. Процеси производње и потрошње су се променили, омогућивши појединцима да се све више фокусирају на самостални рад. Упоредо с тим, рад све више захтева уску специјализацију, што неминовно доводи до дубоког јаза између високо квалификованих и ниско квалификованих радника. На темељу напретка у погледу процеса рада, он постаје вишедимензионалан, стварајући потребу за прављењем разлика између зависног и независног рада. Ова, можда и најзначајнија подела рада у оквирима заштите радника омогућила је да се лице које ради за другог у подређеном односу, односно у виду зависног рада који се одликује различитим аспектима зависности која се једнако испољава на више нивоа, буде предмет заштите посебне гране права – радног права и да као таква услови врло суптилне и осетљиве разлике у правним положајима оних који раде за другог – запослене и оних који раде за себе – samozапослене. Међутим, ова дихотомна подела рада која је укорењена у сржи радног права данас бива све чешће преиспитавана од стране стручне јавности и академске заједнице, услед појаве великог броја лица на тржишту рада чији рад има карактеристике и независног и зависног рада, стварајући потребу за иновативним приступом у

погледу поделе рада на зависан и независан - не само на терену правне регулисаности, већ и на свеукупном пољу рада. Овакав иновирани концепт подразумева и појам „човека организације“, који се прилагодио захтевима друштва, избегавајући индивидуализам, а у истом контексту, својински односи и системи права играли су кључну улогу у структури рада и друштвених односа. Иако је дуго времена вредело уверење да својински односи не утичу на организацију рада, они су можда имали и кључну улогу у односу државе и законодавца према зависном раду који се обавља у форми радног односа, јер су својински односи били непосредно огледало улога и односа моћи у радним организацијама и тиме диктирали правни положај радника. О наведеном сведочи чињеница да се положај радника значајно разликовао у периодима комунизма, социјализма и капитализма, а које су карактерисали врло упечатљиви међусобни односи државе, радника, послодавца који су директно условљавали обим права радника и њихов свеукупни правни статус као субјекта на тржишту рада.

2. Спољни утицаји који су одређивали како ће се рад третирати као друштвена појава међу појединцима, имали су утицај на уређивање положаја радника. На првом месту, о уређивању положаја радника правним актима, и његовом третирању као субјекта заштите посебне правне дисциплина, разговору није било места у времену када се радник посматрао било као роб, који нема статус човека већ статус ствари којег друго лице поседује и који у том својству дела за другог, без права да се на било који начин пита о условима свог рада. Положај радника у Старом и Средњем веку говори нам доста о почецима сагледавања радника као оног „чији рад ствара својину“, која ће постати кључна детерминанта за стварање система хијерархијских односа у друштву. Тек са поступком индустријализације, статус радника постаје кључан за буђење идеје о потреби да се престане са друштвено прихватљивом праксом израбљивања и обесправљивања лица у подређеном и бесправном положају према другоме. У том смислу, зависан рад за другог, који је био предмет истраживања нашег рада прошао је кроз турбулентне временске периоде кроз историју, током које се положај радника „калио“, да би временом адекватно уређен правни положај радника постао циљ многих актера на друштвено-политичкој сцени. На том путу унапређивања, радник је прошао пут од „ствари који припада другоме“ до лица које слободно може да ступа у однос са другом страном за коју обавља одређени рад, слободном вољом уз неупитно уживање одређених права и преузимање одређених обавеза, која ће доћи са еволуцијом заштитних стандарда и тиме издвојити зависни рад као посебан институт који се развија, уређује и штити нормама јавног права односно радног права као посебне гране. Притом, када кажемо да је сфера зависног рада уређена у оквирима јавног права, што је случај у домаћем правном систему, требало би бити обазрив јер су поједини национални системи институте радног права посматрали и и даље посматрају као део приватног права. Конкретно, у нашем правном систему, са правним уређивањем рада за другог отпочело се у XIX веку, када су држава као кључни актер, и послодавци имали за циљ да у своју корист обезбеде минималне заштитне услове рада како би се ушло у корак са европским системима за којима је тадашња Србија евидентно каскала имајући на уму дуг период Османске окупације. Положај радника је тако напредовао да би се временом, са развојем касније југословенске државе, дошло и до периода самоуправљања када су радници били ти који су „диктирали“ услове рада. Тада, показало се могуће да се рад за другог посматра и кроз сасвим другачију призму у којој радници раде за себе - добровољно, а држава и послодавци постају пуноправни партнери који нису у односу надређености према радницима.

3. До суштинске промене у конкретизацији положаја лица које ради за другог дошло је са активношћу међународних актера, пре свега Уједињених нација и касније Међународне организације рада, Савета Европе и Европске уније, али и све значајнијом праксом међународних и националних судова. О овоме ведочи чињеница да су међународни субјекти са овлашћењем усвајања стандарда од значаја за сферу рада уредили основна права радника која ће касније бити инкорпорирана у национална законодавства. Потреба за постављањем фокуса на радника подразумевала је да се радницима који су све више постајали важан фактор у „формирању“ благостања човечанства учини рад пријатним колико је то могуће, уз уважавање природне конкуренције која је постојала међу државама широм света и коју је требало превазићи приликом стварања „међународних норми заштитног права“. Оно што је додатно отежало ситуацију, била је свест да заштита радника долази на штету капитала и да трошкови и користи можда неће бити равномерно распоређени, јер неминовно је да ће за неке индустрије, заштита радника доћи уз веће трошкове него за друге. Оваква дискрепанца била је присутна услед чињенице да су поједине државе биле знатно мање зависне од радника, али да су, са друге стране, водеће индустрије имале користи од јефтине радне снаге, те не изнануђује да се у литератури проналазе становишта према којима стварање међународних норми радног права није у потпуности условљено хуманитарним мотивима. На терену права, оно што је посебно привукло пажњу током истраживања за потребе писања нашег рада јесте чињеница да акти међународних тела не дефинишу појам радника нити зависног рада (радног односа), али ни појма запосленог као субјекта радног односа, нити потоњи институт, на један универзалан и свеобухватан начин. Оваква „празнина“ довела је до тога да се скуп права који се усваја одређеним актом под окриљем конкретног органа, за свог титулара има лице предвиђено персоналним домашајем примене у сваком конкретном случају. Можда је најтежа последица овакве праксе та што се у савременом добу све мање прави разлика између појма запосленог и радника, услед претензија да се прошири обим права који је дуго био везан за постојање радног односа. У том смислу, евидентно је да је пракса међународних судова – пре свега Европског суда за људска права и Европског суда правде, неретко била усмерена на утврђивање стандарда који би помогли утврђивању које лице, односно који статус лица је неопходан у конкретном случају да би оно било овлашћени титулар права у погледу конкретног акта за чије тумачење је суд задужен. Такође, чињеница да се појмови радник и запослени неретко сматрају синонимима, довела је до тога да се у новим околностима рада и даље остаје немо пред потребом да се одреди у ком смеру ће законодавства ићи – ка проширењу обима права и на лица која нису у радном односу, односно на увођење једне категорије „радник“ која надилази запосленог, као субјекта радног односа, или ка утврђивању обима права те у оквирима тога лица која су њихови титулари. Национална законодавства су приступила изменама својих решења, дајући било конкретне дефиниције појма запосленог и радника, и поред тога дефинисала и оне категорије које се налазе негде између, увидевши да је радни однос постао преузак да би се под њега могли подвући сви они односи у који лица ступају у XXI веку. Тако, нека законодавства користе искључиво термин радник, друга искључиво термин запослени, дајући у самом закону дефиницију која се све лица која обављају рад сматрају радником/запосленим у смислу закона, док трећа одређивање препуштају судовима. Са друге стране, постоје и они закони којима се уређује радни однос, а који садрже како дефиницију радника, тако и запосленог, указујући у самом закону и на разлику у правном положају ових лица. Од кључне важности је, како закључујемо, да је присутност уговора о раду у највећем броју законодавстава неминовна за квалификацију одређеног лица као запосленог, док је примена права поводом радног односа могућа, али само у одређеним случајевима на друга лица. Закључак који је, верујемо, потребно прихватити јесте тај

да се у савременом радном праву термин радник сматра свеобухватнијим појмом од појма запосленог, с обзиром на то да обухвата шири круг лица који обављају рад у поређењу са појмом запослени који указује на лице које обавља рад у оквиру радног односа. Европски суд правде кроз своју јуриспруденцију поставио је стандарде у циљу утврђивања јасних критеријума за одређивање појма радник који су од круцијалне важности, како се показало за заштиту радника под окриљем не само наднационалних, већ и националних аката. Пре свега, јуриспруденција Европског суда правде изнедрила је комунитарни појам „радник“ који се разликује од схватања који овај појам има у оквирима научне заједнице. Комунитарноправна концепција радника, дефинисана је, пре свега, у светлу правила која се односе на слободу кретања радника и понудила је битне елементе за утврђивање појма радник – рад за другог, рад којим руководи други и плаћеност рада. Оно што је, међутим, значајно јесте да се Европски суд правде оглашавао и поводом одређивања појма радник како би се већи број лица подвео под заштиту радног права, иако му она не би следовала уколико се за кључни критеријум узме само постојање уговора који је основ ступања на рад. Ово посебно вреди у оним случајевима који подразумевају уговор који није уговор о раду, али се лице *de facto* налази у подређеном положају који се може поистоветити са оним који ужива лице које је страна радног односа – запослени. Такође, од значаја је и пракса Европског суда за људска права која је посредно утицала на одређивање појма радника у, иако ограниченом броју предметима, врло значајним. Ово се односи, пре свега, на предмете поводом утврђивања шта се сматра радом у кући, принудним радом, као и која лица имају право да оснивају синдикате. Иако је домашњ јуриспруденције Европског суда за људска права ограничен на тумачење одредаба Европске конвенције, пракса овог суда показала се врло плодносно за благонокланост ка ширењу заштите радних права као људских права, а посебно у оном домену у којем је потребно ова права обезбедити лицима који нису у истом положају *de facto* и *de iure*.

4. Имајући у виду да јединствена и универзална дефиниција радног односа данас није усвојена, идеја о „стандардном радном односу“ произлази из законске регулативе или „уговарања“ радног односа, који су почели да се појављују у европским земљама у другој половини XIX века, обликујући тиме правну разлику између зависног и независног рада. Стандардни радни однос кованица је која се изнедрила како би се однос између запосленог и послодавца разликовао од својих следбеника – флексибилних облика радног односа који ће се појавити под утицајем различитих иновативних чинилаца. Правна регулација радног односа није настала аутоматски, као одговор на економске потребе, нити је регулисање радног односа био директан правни одговор на захтеве оних који обављају рад и послодаваца. Како објашњавају британски научници Симон Дикин (*Simon Deakin*) и Френк Вилкинсон (*Frank Wilkinson*): „оно што је проишло из индустријске револуције није био општи модел уговора којима се заснива радни однос [...] ило је то тек постепено, као резултат све већег утицаја колективног преговарања и социјалног законодавства и ширењем великих предузећа и бирократских облика организовања, те су се разлике у међувремену изгубиле а термин „запослени“ почео је да се примењује на сва лица која примају зараду за свој рад“. Правни положај запосленог лица у оквиру радног односа временом се мењао, првенствено у циљу обезбеђивања бољих услова рада у складу са изменама које су на тржишту рада протоком времена неизоставно наступале. У већини правних система прихваћен је за стандардни радни однос двострани правни однос између запосленог и послодавца, који се регулише уговором о раду закљученим на неодређено време, према којем запослени обавља рад пуно радно време, у



просторијама послодавца и на основу којег запослени и послодавац имају одређена права и обавезе. Овакав вид радног односа, подразумева сигуран и стабилан радни однос који је један од основних елемената одрживог економског тржишта. Међутим, оно што постаје све више предмет дебате јесте који су елементи радног односа, некад неупитни, данас постали предмет разматрања као неопходни за класификацију односа као радног односа. Тако, субординација која се у старијој литератури поимала као неизоставан елемент, у савременој теорији, али и јуриспруденцији судова, постаје предмет све дубље анализе те је разводњавају на неколико субелемената. Ово у смислу прављења разлике у степену и врсти субординације једног лица другом, како би се повукла јасна и критици тешко подобна разлика између зависног и независног рада. Док се други елементи који се појављују као битни елементи радног односа - попут добровољности, плаћености и личног обављања рада, готово не преиспитују, субординација постаје онај елемент који је све више предмет разматрања приликом утврђивања да ли једно лице ужива права из радног односа или не, те се у судској пракси предност радије даје економској зависности једног лица од другог него ли субординацији. Ово пре свега вреди имајући у виду да тенденције радног права иду ка томе да је субординација потенцијално неадекватан критеријум у светлу нових околности рада, када је евидентно да лице ради у оквирима зависног рада, али без присутних елемената субординације, као што су управљање радом запосленог, контрола и надзор од стране послодавца. Наведено посебно стоји у судској пракси, када се настоји утврдити постојање радног односа од случаја до случаја (превасходно реч је о системима анаглосаксонске правне традиције, где судови применом различитих установљених тестова утврђују да ли је лице у радноправном односу или не), док у оним системима у којим је субординација присутна као елемент законске дефиниције радног односа дебати нема места. Такође, закључак који се изводи из нашег истраживања подразумева и то да је неопходно приступити критички и постојећим концептима појма послодавца. Ово, пре свега имајући у виду теорију развијену од стране Прасла (*Prassl*) према којем се приликом утврђивања ко се сматра послодавцем мора приступити са аспекта функционалности, и то са циљем да се и субјекти попут агенција за привремено запошљавање и платформе за дигитални рад могу подвући под термин послодавца, што се у потпуности разликује од широко присутне уговорне концепције послодавца. И у домаћој теорији је истицано да је потребно преуредити концепт послодавца, јер радник често нема само једног послодавца, с обзиром на то да је и у Републици Србији рад посредством агенција као и рад посредством платформе све више заступљен. Наведено је подржано и распрострањеном праксом подуговарања и дислоцирања производње и услуга, пре свега услед „дигитализације рада“, због чега неретко један послодавац преузима обавезу да за другог врши производњу или услуге, на начин и по динамици коју утврђује први послодавац, или да запослени ради преко платформе за другог, често невидљивог послодавца, привремено, повремено или у континуитету. Наше домаће законодавство, пре свега Закон о раду, предвиђа да је послодавац, домаће, односно страном правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, чиме у потпуности онемогућава да запослени има два или више послодаваца, нити уређује ко завређује статус послодавца у случају када се рад обавља превасходно посредством информационе технологије или у форми нових облика рада. Овакав недостатак Закона о раду могао би бити, у будућности, превазиђен уколико би се приступило утврђивању послодавца у ширем обиму, изван уговорне концепције према којој је послодавац лице са којим је запослени закључио уговор о раду, чиме се у савременим околностима рада пренебрегава ситуација када се *de iure de facto* послодавац разликују. Једнако са потребом за реконцептуализацијом послодавца и појам запослени је потребно преиспитати али у циљу проширења домена заштите. Ово, наиме, подразумева да лице која није субјекат радног

односа не може уживати исти степен заштите као и лице које то јесте. Међутим, како закључујемо, разлике су видљиве међу решењима присутним у националним законодавствима, у зависности од тога како се приступа дефинисању појма запосленог. Тако, у случају када је омогућено судовима да у сваком конкретном случају утврђују да ли лице завређује статус запосленог узимајући у обзир стандарде који су постављени, могуће је проширити домен заштите и на она лица која немају закључен уговор о раду или чији правно успостављени однос није подударан радноправном односу у погледу кључних елемената, јер суд утврђује да ли однос у којем се лице налази према другоме – за кога обавља рад, завређује да ужива степен заштите који се гарантује и лицу које ради у оквиру радног односа, или утврђује да је у конкретном случају реч о радном односу *de facto*, који је прикривен формално закљученим другачијим уговором. Наведено би требало у будућности да буде аларм за сва законодавства, укључујући и домаће, да преиспитају досадашње основе за проширење листе субјеката који би били заштићени нормама радног права у потпуности. Ово јер поједина решења познају делимичну заштиту радним правом која постаје недовољна у околностима у којима се све већи број лица налази у статусу неоправдано независних радника или лажних samozапослених, а знатан број послодаваца не поштује обавезе које су законом предвиђене услед могућности да буду посматрани као наручиоци посла, а не субјекти радног односа. Потреба за проширивањем појма запосленог видљива је и на терену активности у погледу синдикалног удруживања, јер све већи број националних судова стаје на становиште да и они радници који нису у радном односу имају право да се колективно удружују, иако су колективна радна права од свог настанка везивана за постојање радног односа.

5. Како се показало да је стандардни радни однос „преузак“ у свом нормативном уређењу да покрије различите односе који су се појавили на тржишту рада као последице различитих потреба – усклађивање приватног професионалног живота, лакши приступ тржишту рада посебним категоријама радника или једноставно само олакшавање процеса рада у виду краћег радног времена или места рада које не подразумева просторије послодавца, многе европске земље имплементирале су законодавне мере које омогућавају запосленима да радни однос заснују у флексибилним облицима запошљавања, док су истовремено развијале механизме за регулисање тржишта. У том смислу, флексибилни облици радног односа нису новина, али се све више у литератури и јуриспруденцији судова осврће на негативне аспекте њихове појаве. Наиме, закључак који се може издвојити јесте да флексибилни облици радног односа попут рада на одређено време или рада са непуним радним временом лако могу бити предмет злоупотреба од стране послодавца пре свега у смислу онемогућавања лицу да заснује радни однос који би му пружио сигурност запослења и тиме сигурност прихода. У погледу рада на одређено време присутно је нахођење послодавца да услед недовољно високих законских санкција прекораче дозвољени ограничен број обнављања уговора о раду на одређено време, што запослене спречава да оправдано заснују радни однос на неодређено време чак и уколико за то постоји могућност. Радни однос са непуним радним временом, како се показало, неретко може довести до дискриминације ових лица јер им време проведено на раду може умањити обим права који уживају њихове колеге са пуним радним временом, као и могућност напредовања на раду, укључујући мањи износ зараде коју (у складу са временом проведеним на раду) остварују, и поред тога што међународни стандарди, као и Директива 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом врло јасно предвиђају да је дискриминација забрањена, осим у случајевима када је уживање права поводом рада предвиђено у складу са начелом *pro rata temporis*. Рад ван просторија послодавца један је од

облика флексибилног радног односа који је последњих деценија предмет интересовања, посебно током и након пандемије вируса КОВИД-19 која је погодила читаву планету 2020. године. Још тада, а последице су видљиве и годинама касније, показало се да се све већи број послова може обављати ван просторија послодавца, односно код куће запосленог или са било ког места које запослени одреди. Устаљивање оваквог модалитета рада довело је до потребе да се аспекти рада, попут заштите приватности, или менталног здравља поставе као примарни јер рад од куће врло лако може замаглити границу приватног и пословног окружења. Са друге стране, рад на даљину допринео је додатном умрежавању на глобалном тржишту рада јер су информационо-комуникационе технологије готово у потпуности учиниле беспотребним да се послодавци излажу трошковима попут изнајмљивања и одржавања простора, интернета, струје, паркинга, плаћања трошкова пута запосленима до и од посла, пруживши им прилику за додатним смањењем трошкова путем запошљавања лица из слабо развијених подручја којима је износ зараде далеко испод оног који би послодавци били у обавези да исплаћују запосленима резидентима државе седиште послодавца. Поред тога, ризик рада ван просторија послодавца скопчан је и са питањима заштите од повреде као и неограничене доступности послодавцу који своја управљачка овлашћења неретко врши надзором посредством камера или захтевима да запослени буде доступан чак и у периоду када би се радно време у просторијама послодавца окончало. Стога, велики број законодавстава увео је право на дигиталну доступност које је запосленима омогућило да се након завршетка радног времена одјаве са уређаја посредством којих обављају рад и не буду доступни послодавцу за преписку и комуникацију о послу. У погледу заснивања радног односа у домаћинству послодавца, похвално је да се Европски суд правде први пут 2022. године огласио поводом дискриминације ових радника, и тиме допринео подизању свести о њиховој неоправданој искључености из гаранција појединих права по основу социјалног осигурања. Конкретно, Суд је био становишта да искључивање ове категорије радника из домена примене осигурања за случај незапослености према шпанском законодавству представља дискриминацију посебно жена које претежно обављају рад у домаћинству послодавца. Такође, овај став је од изузетног значаја имајући у виду да немали број законодавстава *explicite* искључује раднике у домаћинству послодавца као титуларе права из радног односа, чиме ставља на маргину ову изузетно вулнерабилну категорију радника која се одликује високим степеном „личне“ подређености послодавцу, имајући у виду место обављања рада. Радници мигранти су, као врло присутни у уделу радне снаге радника у домаћинству послодавца, такође категорија радника која се по више критеријума може наћи у стању додатне потребе за заштитом која недостаје радницима у домаћинству послодавца. У погледу рањивости положаја радника миграната додатно доприносе и чиниоци који се међусобно укрштају, попут дискриминације засноване на раси, националности и полу, те се радници мигрантима лако могу наћи на раскрсници експлоатације у вези са родном, етничком и мигрантском репресијом. Посебно забрињава чињеница да се радници мигранти неретко чине жртвама злостављања и експлоатације и да велики број случајева остаје непријављен и некажњен услед генерално слабог интересовања државе и законодаваца за ову категорију радника. Рад посредством агенција за привремено уступање радника можда је најконтроверзнији облик флексибилног радног односа с обзиром на чињеницу да у њему учествују три стране – послодавац код којег запослени обавља рад, агенција која дела као послодавац са којим запослени закључује уговор о раду, и запослени. Овакав тространи правни однос кључна је прекретница за прихватање да радни однос не обухвата само два субјекта – запосленог и послодавца. Правни конструкт привременог агенцијског рада у том смислу представља метод запошљавања који се разликује од традиционалног радног односа који траје одређено, обично краћи временски период

и у којем запослени успоставља радни однос са субјектом који се искључиво или барем углавном бави привременим агенцијским радом, док се рад запосленог користи од стране трећег лица - послодавца корисника, који остварује права послодавца упркос томе што није у радном односу са запосленим. Израз *привремени* рад посредством агенције, који је присутан у називу овог облика флексибилног радног односа потенцијално не осликава праву природу рада посредством агенција, јер се термин „привремени“ рад лако може повезати са радом ван радног односа или са неком од форми рада када се радни однос не заснива. Међутим, и акти Међународне организације рада и Директива 2008/104, као извор права Европске уније, предвиђају да је рад посредством агенције радни однос уз присутну флексибилност која се првенствено одражава на присуство три стране у раду посредством агенције, односно чињенице да запослени не обавља рад за послодавца са којим има закључен уговор о раду. Тространи однос који подразумева рад лица запослених код агенције за привремено запошљавање, несвојствен радном праву, поставио је дубоке темеље за даљи развој флексибилизације радног односа, који ће посредно бити и основа за тростране односе који ће се јавити код неких од нових облика рада. Наведено се тако мора узети у обзир приликом утврђивања да ли се неке форме рада могу учинити предметом примене норми радног права јер се у погледу рада посредством агенција за привремено уступање у улози послодавца налази субјекат који, иако нема формално улогу послодавца, испољава своја управљачка, организациона и друга овлашћења и одлучује о свим аспектима организације рада запосленог, али по основу уговора чија страна није запослени. У том смислу, може се рећи да је флексибилност радног односа можда и највише видљива у овом режиму флексибилног радног односа.

6. Нове форме рада, како их је *Eurofound* квалификовао 2015. године, подразумевају различите облике запошљавања који нису нужно скопчани са заснивањем радног односа. Наиме, како сваки од ових облика рада има своје посебне карактеристике, врло је тешко обухватити их у један заједнички каталог, осим по основу тога да рад у овом режиму одступа у већој или мањој мери од елемената који су познати стандардном радном односу или уопште не подразумева форму зависног рада. Законодавства која су анализирана, познају нове форме рада, али један универзалан модалитет није присутан. У том смислу, свака од држава приступила је (уколико јесте) уређивању нове форме рада било изменом закона којим се уређује радни однос – уколико нова форма рада обухвата рад у оквирима радног односа, било кроз препознавање оваквих облика запошљавања у пракси по основу уговора грађанског права, када можемо говорити о раду ван радног односа. Домаће законодавство не садржи одредбе о новим формама рада, са изузетком да посредно, сазнајно кроз радове у домаћој литератури на рад посредством информационо-комуникационих технологија можемо применити одредбу Закона о раду који се односи на рад ван просторија послодавца као облик флексибилног радног односа с обзиром на то да други извори права који би били примењиви нису присутни. *Дељење посла* које подразумева да више запослених са непуним радним временом ради за једног послодавца указује да су тространи правни односи у оквиру рада присутни и шире, а не само у облику агенцијског запошљавања и да су погодности које за запослене стоје повољне посебно у оном делу у којем се омогућава да више запослених може делити не само одговорност за рад, већ и радно време, зараду, као и посао чинећи на тај начин у односу према послодавцу једно лице. У оквиру овог модалитета више запослених фигурира као једно лице, али је упитно да ли се овакав однос може оправдано класификовати као радни однос. У земљама попут Мађарске, Италије, Словачке, Словеније и Уједињеног Краљевства дељење посла не подразумева радни однос који се заснива закључивањем уговора о раду са непуним радним временом као један од његових модалитета, већ је реч о посебном облику запошљавања,

који подразумева да уколико један од запослених који су у моделу дељења посла није у могућности да обави посао, други запослени је дужан да га замени и обави посао по потреби. Зараде и друге накнаде за рад, одсуства и друга права по основу рада сразмерно се уређују уговором о раду, док је расподела задатака међу запосленима резултат међусобног договора. У другим правним системима попут Чешке и Пољске, дељење посла је успостављено као пракса у предузећима иако за такав вид запошљавања нису постојале посебне одредбе у законодавству, а овај облик запошљавања регулише се применом постојећих општих одредби закона о раду, односно уговорима са непуним радним временом, а о имплицитној подели посла се неформално договарају послодавац и запослени. Како се послодавац и запослени заједнички могу договарати о обиму доприноса сваког радника, распореду рада, и другим околностима, искристалисале су се две праксе дељења посла као организације рада. Прва подразумева да се у циљу рада на задатку који би иначе подразумевао једно лице на једном радном месту, предвиде два радна места која би попунило двоје запослених са непуним радним временом. Друга обухвата ситуацију у којој се радно место на којем је претходно радио запослени са пуним радним временом трансформише у заједничку позицију коју заједно попуњава двоје или више запослених. Присутност тространих односа видљива је и кроз *дељење запослених*, када се једним уговором о раду предвиђа да ће тачно одређени број дана или радних сати запослени обављати за једног, другог или више послодаваца у зависности од броја који се налази на страни послодаваца регулисано уговором. Оваква концепција подразумева да се више послодаваца јавља као субјект код којег запослени обавља рад, односно ступа на рад. Међутим, ови послодавци, иако плурални, могу фигурирати и као један уколико је реч о групи послодаваца која иступа као јединствени али збирни субјекат, у зависности од решења националног законодавца, а посебно оних који нису ову форму рада предвидели и уредили посебним одредбама закона. Иако присутно пре свега у државама са англосаксонском правном традицијом, дељење запослених присутно је и у државама Европе, иако у мањој мери. Кључна замерка која се може повезати са овим новим облицима рада јесте да се управљачка овлашћења послодавца разводњавају уколико није јасно дефинисано који послодавац у ком тренутку издаје наређења запосленом. Зато је врло важно да се уговором *explicite* увек унапред предвиди како ће послодавци „делити“ своја права и обавезе према запосленом. *Привремено управљање* ретко је спорно како у научној и стручној литератури, с обзиром на то да је овај облик рада устаљен у пракси многих земаља и као такав предвиђа ангажовање лица које ће у предвиђеним за то ситуацијама „притећи у помоћ“ предузећу. При томе, у овој форми рада лице може бити ангажовано било по основу уговора о раду, било посредством уговора о пружању услуга или уговора о пословној сарадњи, када се привремени менаџер треба посматрати као независни консултант чији је правни положај уређен посебним уговором грађанског права. *Повремени рад* анализирали смо кроз два најзаступљенија модалитета – рад са нултим радним временом и рад по позиву. За разлику од претходних нових облика рада у погледу утврђивања права повремених радника врло важан допринос је дао Европски суд правде, зауевши став да се и радницима који раде без унапред предвиђеног радног времена, односно радницима по позиву и време приправности мора урачунавати у радно време, у контексту Директиве о транспарентним и предвидивим условима рада. Даље, осетљивост положаја повремених радника натерала је законодавце да у циљу спречавања експлоатација радника предвиде да се минимално радно време мора предвидети уговором о раду, при чему се број минималних радних сати разликује међу националним законодавствима, Такође вреди истаћи да се статус повремених радника разликује и да се не нужно рад са нултим радним временом перципира као модалитет рада по позиву – примера ради у Уједињеном Краљевству, у Италији повремени рад је уређен посебним уговором

о раду - уговору о раду са прекидима, док је повремено рад без предвиђеног радног времена у Француској забрањен, а у Немачкој се уређује као посебан облик рада са непуним радним временом. Овакав диверзитет у погледу правног положаја повремених радника управо указује на свеprisутну чињеницу да и радни однос и уговор о раду као основ заснивања радног односа пролазе кроз процес транзиције и да се неки од основних постулата радног односа попут не само трајања већ и уопште предвидљивости радног времена доводе у питање. Ово, јер је пре појаве нових модалитета било готово незамисливо да радни однос подразумева рад у којем радно време није унапред предвиђено, да би данас законодавством било предвиђено као могућност. *Рад посредством информационо-комуникационих технологија* није уређен под оваквим насловом у националним законодавствима. Оно што карактерише овакав рад јесте чињеница да лице ради превасходно употребљавајући неки од уређаја попут мобилних телефона, рачунара, камера и слично, и да у том смислу може бити прилика како за заснивање радног односа тако и за независан рад уговарача који обављају рад самостално за наручиоца посла – клијента. Ова форма рада, реклапа се са другим облицима рада, попут рад у оквиру радног односа на даљину или радног односа (к)од куће запосленог, као облика флексибилног радног односа, а према нашем мишљењу, перципирали смо га и као форму рада која је слична и раду посредством *online* платформи, узимајући у обзир чињеницу да се рад обавља уз употребу рачунара и интернета као споне везивања. *Рад посредством платформи* тема је која последњих година представља предмет интересовања готово свих актера на тржишту рада и прва нова форма рада за коју је Европска унија усвајила посебну директиву. Оправдање за овакву ситуацију јесте све већи број радника који су ангажовани од стране платформе која неоправдано избегава све обавезе које следују на страни послодавца приморавајући лица да се региструју као предузетници или као независни уговарачи који не уживају права и обавезе као и запослени, чиме се увећава број лица која се лажно приказују као samozапослени уз смањење удела радне снаге на тржишту рада која би требало да буде покривена заштитним нормама радног права. Положај платформских радника се разликује имајући у виду врсту платформе на којој се рад обавља, те ако има места двојаким схватању – према једном, платформу перципирамо као *виртуелно online* тржиште рада где се рад обавља. У овим околностима платформа дела као посредник и тада има места тврдњи да је платформски радник независни уговарач каоји обавља рад за лице које има потребу за његовим услугама оглашено на платформи. У другом случају, радници који обављају рад на терену а које конкретно, једна платформа ангажује могу бити квалификовани као запослени. О овом питању огласило се неколико националних судова, али и Европски суд правде, који је стао на становиште да се платформски радници који раде на терену а који масовно подразумевају лица која раде као достављачи и пружаоци услуга превоза заправо јесу запослени узимајући у обзир њихову економску зависност од стране платформе, управљачка овлашћења која платформа ужива према њима, као и чињеницу да посао у потпуности организује платформа и да платформски радник нема простора за самостално сношење ризика пословања. Стога директива Европске уније која се бави питањем платформских радника решиће дилеме у погледу правног положаја ових лица у земљама чланицама Европске уније, али уједно послужити и као смерница државама попут Републике Србије, које су овај изузетно присутан облик зависног рада оставиле изван нормативног оквира регулисања. Наиме, у нашој земљи платформски радници су у највећем броју регистровани као предузетници или рад обављају потпуно незаконито по основу неког од уговора којима се не заснива радни однос а једине законске одредбе које се на њих примењују јесу оне у домену пореског третмана. Такође рад платформских радника ставио је под лупу и могућност класификације платформе као послодавца, што би могло бити изгледно уколико би се приступило

функционалној концепцији послодавца. *Рад по основу ваучера* пример је форме рада која је послужила државама да се изборе са сектором рада у којем доминирају ниске зараде и да се поспешу запошљавање лица која су дуго времена „радила на црно“, с обзиром на то да је омогућила великом броју нискоквалификованих радника који обављају рад претежно у секторима пружања услуга у домаћинству послодавца. бригае о домаћинству, старим лицима, чувања деце, пољских и баштенских радова и слично, да подигну ниво заштите закључивањем уговора о раду. Рад по основу ваучера се може разликовати у зависности од тога да ли радници сами ступају у контакт са послодавцима или постоји и трећа страна – посредник који их доводи у везу, као и да ли је законским оквиром обавезно запошљавање посредством треће стране у ком случају и ова форма рада подразумева успостављање тространог правног односа, слично као и у случају запошљавања посредством агенције. Правни положај лица које ради посредством ваучера различито је регулисан у националним законодавствима – радник може бити субјекат радног односа, али постоје и случајеви да је лице ангажовано по основу уговора којима се не заснива радни однос. Овај модалитет рада нема великих претензија да доживи процват у будућности а присутност одредаба које се примењују у националним законодавствима је готово неприметна иако велики број законодавстава препознаје рад по основу ваучера. *Портфељни радници* нису радници који свој рад обављају у форми радног односа и у погледу њиховог положаја као независних радника који, ангажовани у више индустрија истовремено, „нуде клијентима“ своје услуге, нема места дебати. Врло важна позитивна страна портфељног рада јесте неограничена слобода у погледу независности у раду и оперативне контроле, као и повећана разноврсност послова коју лице може обављати истовремено. Осим тога, с обзиром на то да су портфељни радници високо квалификовани и да поседују богат низ вештина поседују преговарачку моћ која им омогућава да остваре солидан степен аутономије у раду као и да са клијентима преговарају о адекватној висини накнаде, што ефективно надомешћује ризик пословања који овакав облик запослења подразумева. Последња форма рада која је била предмет истраживања јесте сарадничко запошљавање које, како је *Eurofound* открио, подразумева моделе запошљавања у оквирима задруге, организације пословне сарадње (*coworking*) и кровне организације (*umbrella organizations*). Ови модалитети су присутни, пре свега захваљујући глобалном тржишту рада које је омогућило лицима да удружујући се у циљу поделе неких од фиксних трошкова, попут изнајмљивања радног простора, интернета и мобилних средстава за рад, заједнички раде без заснивања радног односа. У питању је једна по свему флексибилна форма новог облика рада која је, према нашем мишљењу, неоправдано присутна као нова форма рада, с обзиром на то да је реч о независним радницима који ни на који начин не могу остварити права по основу радног односа. Међутим, оваквом аргументу потенцијално нема места уколико се узме у обзир да модалитет кровних организација које су развијене у Француској служе да самозапосленима и другим лицима која обављају независан рад омогући одређени вид заједништва, пружајући им подршку у погледу административних и других обавеза, док самозапослени остају потпуно независни у свом раду уз сносчење ризика пословања. У неким случајевима, чланство у кровној организацији квалификује члана за специфичне погодности, као што су побољшани стандарди социјалне заштите у поређењу са стандардним условима самозапослености, што са аспекта радноправног положаја ових лица може бити од значаја. Ни други облик сарадничког запошљавања - организације пословне сарадње немају елемената за квалификацију радног односа на било који начин с обзиром на то да више лица која нису и не морају бити ни у истом (радно)правном статусу – самозапослени, хонорарни радници и мала предузећа деле просторије и друге услуге неопходне за пословање како би уштедели трошкове и повећали своју ефикасност. Задруге су критици врло склоне као облик

рада у виду сарадничког запошљавања и представљају радије реликвије зачетака удруживања више лица који обављају исти посао како би делили ризике који независан рад подразумева него што су актуелне као облик сарадничког запошљавања.



## ЛИТЕРАТУРА

*Монографије, уџбеници, чланци у зборницима и научним часописима*

1. Аврамовић Сима, „Српски грађански законик 1844 и правни транспланти – копија Аустријског узора или више од тога?“, у: *Српски грађански законик – 170 година*, (Милена Полојац, Зоран Марковић, Марко Ђурђевић ур.), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2014.
2. Аврамовић Сима, Станимировић Војислав, *Упоредна правна традиција*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2016.
3. Антонић Слободан, *Изазови историјске социологије*, Институт за политичке студије, Београд, 1995.
4. Abe Kenta, Matsui Minoru, Hayashi Hisashi, „How Can Adults Make Time to Study: A System for Employee Sharing and Reskilling Education“, in: *Agents and Multi-agent Systems: Technologies and Applications (Gordan Jezic et al., eds.)*, Proceedings of 17th KES International Conference, Rome, 2023.
5. Abraha Halefom, „Regulating algorithmic employment decisions through data protection law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 14, No. 2/2023.
6. Acemoglu Daron, Autor David, „Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings“, in: *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, Elsevier B.V., 2011.
7. Adams Abi, Freedland Mark, Prassl Jeremias, „The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, Or Legitimizing Precarity?“, *Legal Research Paper Series Paper*, No 11/2015, February 2015, University of Oxford.
8. Adams Abi, PrassJeremias I, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, Conditions of Work and Employment Series No. 101, International Labour Organization, Geneva, 2018.
9. Adams Abi, Freedman Judith, Prassl Jeremias, „Rethinking legal taxonomies for the gig economy“, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 34, No. 3/2018.
10. Adams McC Robert, *Heartland of Cities: Surveys of Ancient Settlement and Land Use on the Central Floodplain of the Euphrates*, The University of Chicago Press, Chicago, 1981.
11. Adams Zoe, „‘Wage’, ‘Salary’ and ‘Remuneration’: A Genealogical Exploration of Juridical Terms and their Significance for the Employer’s Power to Make Deductions from Wages Get access Arrow“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 1/2019.
12. Adams Zoe, Bishop Louise, Deakin Simon *et al.*, „The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: Analysis of a panel of 117 countries, 1990–2013“, *International Labour Review*, Vol. 158, No. 1/2019.
13. Adams-Prassl Abigail *et al.*, „Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: new Survey Evidence for the UK“, *Cambridge Working Papers in Economics* No. 2023, Cambridge, University of Cambridge, 2020.
14. Adams-Prassl Jeremias *et al.*, „Regulating Algorithmic Management: A Blueprint“, *European Labour Law Journal*, Vol 14, No. 2/2023.
15. Adams-Prassl Jeremias, „Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?“, *Oxford Legal Studies Research Paper*, No. 25/2017.
16. Adams-Prassl Jeremias, „*Uber BV v Aslam*: ‘[W]ork relations ... cannot safely be left to contractual regulation’“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 4/2022.

17. Afuah Allan, L. Tucci Christopher, „Crowdsourcing as a solution to distant search“, *Academy of Management Review*, Vol. 37, 2012.
18. Agut Garcia Carmen, Baeza Jaime Yanini, „Part-Time Employment in Spain“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, No. 1/2002.
19. Ales Edoardo *et al.*, *International and European labour law*, Nomos, Baden-Baden, 2018.
20. Alewell Dorothea, Bähring Katrin, Thommes Kirsten, „Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting“, *Management Revue*, Vol 16, No. 4/2005.
21. Alfred Wisskirchen, „The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience“, *International Labour Review*, Vol. 144, No.3/2005.
22. Almantaitė Monika, *Four-day Workweek in Finland. Case Study: Kasvu Labs* (doktorska disertacija), Haaga-Helia University of Applied Sciences, 2024.
23. Aloisi Antonio, „Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016.
24. Aloisi Antonio, „Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No.1/2022.
25. Aloisi Antonio, Rainone Silvia, Countouris Nicolas, *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO Working Paper 101, ILO, Geneva, 2023.
26. Aloisi Antonio, de Stefano Valerio, *European Legal framework for digital labour platforms*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
27. Alston Philip, „Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime“, *European Journal of International Law*, Vol. 15, No. 3/2004.
28. Álvarez Alonso Diego, „Labor Law and Atomization of Work : Legal Responses to the Fissured Workplace in Spain“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Friedrich Hendrickx eds.), The Hague, Wolters Kluwer, 2017.
29. Amaia Altuzarra, Serrano Felipe, „Firms' Innovation Activity and Numerical Flexibility“, *International Labour Review*, Vol. 63, No. 2/2010.
30. Amedeo Tea, „“The (bad) end of Job Sharing”: Another Paradox Of Italian Labour (Market) Reform That Aims At The Future But Recedes Into The Past...“, *Adapt International Bulletin*, No. 2/2016.
31. Amoore Louise, *Globalization contested: an international political economy of work*, Manchester University Press, Manchester, 2002.
32. Amoore Louise, *Globalization contested: an international political economy of work*. Manchester University Press, Manchester, 2002.
33. and place“, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 20, No. 4/2018.
34. Anderson Bridget , „Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers“, *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 2/2010.
35. Andrassy Juraj, *Međunarodno pravo*, Školska knjiga, Zagreb, 1984.
36. Anker Richard, Anker Martha, *Living Wages Around the World - Manual for Measurement*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2017.
37. Anthony Giddens, *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge, 1990.
38. Antonia Panasci Maria, „The Right to Paid Annual Leave as an EU Fundamental Social Right. Comment on Bauer et al.: Joined Cases C-569/16 and C-570/16 Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v. Martina Brobom, EU: C:2018:871“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 26, No. 3/2019.

39. Apfelbaum Eileen, Schettkat Ronald, „Employment and productivity in industrialized economies“, *International Labour Review*, Vol. 134, No. 4-5/1995.
40. Araki Takashi, Laulom Sylvaine, „Organization, Productivity and Well-Being at Work“, in: *Transformations of Work: Challenges for the Institutions and Social Actors* (Giuseppe Casale, Tiziano Treu eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019.
41. Argote Linda, Goodman Paul S., Schkade David, „The Human Side of Robotics: How Workers React to a Robot“, *Sloan Management Review*, 1983.
42. Arntz, Melanie, Feil Michael, Spermann Alexander, „Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs: Eine ex-ante evaluation“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 36, No. 3S/2003.
43. Arrowsmith James, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006.
44. Arthur Michael B., „The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry“, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 1994.
45. Artis Amélie, „Le Groupement D’employeurs : Une Réponse À La Recherche De Flexibilité Et De Sécurité Dans La Gestion De L’emploi“, *Revue Interventions Économiques*, No. 47/2013.
46. Arvanitis Spyros, Hollenstein Heinz, Marmet David, „Numerical Labour Flexibility and Economic Performance: What Can we Learn from the Experience of Firms in Small European Economies? Some Empirical Evidence from Firm Case Studies“, *Konjunkturforschungsstelle Swiss Institute for Business Cycle Research*, Zurich, 2003.
47. Asuyama Yoko, Yamaguchi Mami, „Labor: from fixed cost to variable cost“, in: *The Disintegration of Production* (Mariko Watanabe ed.), Elgar Online, 2014.
48. Atkinson Joe, „Employment status and human rights: an emerging approach“, *The Modern Law Review*, Vol. 86, No. 5/2023.
49. Atkinson Joe, „Workplace Monitoring and the Right to Private Life at Work“, *Modern Law Review*, Vol. 81, No. 4/2018.
50. Atkinson Joe, „Zero-Hours Contracts And English Employment Law: Developments And Possibilities“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022.
51. Atkinson John, „Manpower strategies for flexible organisations“, *Personnel Management*, 1984, pp. 28–31.
52. Atkinson John, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Report 89, The Institute for Employment Studies, University of Sussex, Brighton, 1985.
53. Auer Peter, Cazes Sandrine, „Introduction“, in: *Employment stability in an age of flexibility Evidence from industrialized countries*, International Labour Office, Geneva, 2003.
54. Augusto Hermes, Raquel Rego Costa, „Country Study Portugal“, in: *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe* (Reiner Hoffmann, Marc Meinardus eds.), Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2023.
55. Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног права Југославије*, Београд, 1978.
56. Балтић Александар, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1963.
57. Бартош Милан, *Међународно јавно право*, књига II, Култура, Београд, 1954.
58. Бартош Милан, *Потреба кодификације радног права*, Сепарат из Споменице осмог конгреса правника Краљевине Југославије у Новом Саду, Београд, 1937.
59. Батавељић Драган, „Пружање услуга од стране синдиката, као организација запослених радника“, у: *Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2019.
60. Бебел Аугуст, *Жене и социјализам*, Издавачко предузеће „Рад“, Београд, 1936.

61. Безбрадица Радован, „Инспекцијски надзор у области радних односа“, *Правни информатор*, бр. 7-8/2005.
62. Београдски центар за људска права, *Руководећа начела о бизнису и људским правима: спровођење „заштити, поштуј и отклони“ оквира Уједињених нација*, Београд, 2011.
63. Билбија Весна, „Флексибилни облици рада – непуно радно време“, *Право и привреда*, бр. 5-7/2017.
64. *Билтен Врховног касационог суда*, Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда 25. децембра 2012, Intermex, Београд, 2014.
65. Благоев Борислав, *Радно право I*, Заједница института и завода за заштиту на раду, Београд, 1973.
66. Божичић Дарко, „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2020.
67. Божичић Дарко, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020.
68. Божичић Дарко, „Практични проблеми у вези са остваривањем и коришћењем права на годишњи одмор у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2023.
69. Божичић Дарко, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022.
70. Божичић Дарко, „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право* бр. 1/2016.
71. Божичић Дарко, *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2021.
72. Бојић Филип, „Концептуализација права на штрајк“, *Право и привреда*, Vol. 58, бр. 4/2020.
73. Болчић Силвано, *Развој и криза југословенског друштва у социолошкој перспективи*, Радионица СИЦ (Студентски издавачки центар Универзитетске конференције ССО Београда), Београд, 1983.
74. Болчић Силвано, *Свет рада у трансформацији*, Плато, Београд, 2003.
75. Брајић Влајко, „Стање прописа и потребе праксе у области радних односа“, *Радно и социјално право*, бр. 1-3/1997.
76. Брајић Влајко, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1987.
77. Брковић Радоје, Урдаревић Бојан, *Радно право са елементима социјалног права*, Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, друго измењено и допуњено издање, Крагујевац, 2023.
78. Бујуклић Жика, *Римско приватно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012.
79. Vacevice Peter A., Spreitzer Gretchen M., „‘It's like, instant respect’: Coworking spaces as identity anchoring environments in the new economy“, *New Technology Work and Employment*, Vol. 38, 2023.
80. Bachmann Ronald *et al.*, „Technological progress and the dynamics of self-employment: Worker-level evidence for Europe“, *Ruhr Economic Papers*, No. 1023, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen 2023.
81. Bader Christoph *et al.*, *Weniger ist mehr – Der dreifache Gewinn einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Weniger Arbeiten Als Transformationsstrategie Für Eine Ökologischer, Gerechtere Und Zufriedenere Gesellschaft – Implikationen Für Die Schweiz*, Centre for Development and Environment, Bern, 2020.
82. Bahrami Homa, „The Emerging Flexible Organization: Perspectives from Silicon Valley“, *California Management Review*, Vol. 34, No. 4/1992.
83. Baird Marian, Hill Elizabeth, Colussi Sydney, „Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work?“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 42, No.1/2021.

84. Ball Kirstie, *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
85. Banaji Jairus, *Agrarian Change in Late Antiquity: Gold, Labour and Aristocratic Dominance*. Oxford University Press, Oxford, 2001.
86. Banko Zoltan, „Temporary Agency Work In The European Union – The Experiences Of The Implementation Of Directive 104/2008/EC In Hungary“, *Pravni Vijesnik*, Vol. 30, No. 2/2024.
87. Barbash Jack, „Unions, Government, and Politics“, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 1, No. 1/1947.
88. Barbet Denis, „Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique“, *Genesis*, No. 3/1991.
89. Barlow John Perry , „Is there a there in cyberspace?“, *Utne Reader*, March–April, 1995.
90. Barnes George, *History of the International Labour Office*, Williams & Norgate, London, 1926.
91. Bas Enric, *Sharing and Collaborative Economy Future Scenarios, Technology, Creativity and Social Innovation*, Springer Nature, 2022.
92. Bates Ed, *The Evolution of the European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2010.
93. Bauer Stephan, Maylander Alfred, „The Road to the Eight-Hour Day“, *Monthly Labor Review*, Vol. 9, No. 2/1919.
94. Baumfeld Leo, *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse*, Endbericht Teil 3, Handbuch, AGZ-Mehrwert-Check. Vienna, 2012.
95. Beardwell Julie, Claydon Tim, *Human Resource Management: A Contemporary Approach*, 6th edition, Ft Prentice Hall, Harlow, 2010.
96. Beatson Mark, *Labour Market Flexibility*, Research Series No. 48. Sheffield, Employment Department, 1995. Belić-Franić Stevan, *Prva internacionala. (Medunarodno udruženje radnika)*, Institut za izučavanje redničkog pokreta Rad, Beograd, 1970.
97. Bell Daniel, *The coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York, 1973.
98. Bell Mark, „Mental Health at Work and the Duty to Make Reasonable Adjustments“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 2/2015.
99. Bellace Janice, „The ILO and the right to strike“, *International Labour Review*, Vol. 153, No.1/2014.
100. Bellamy Richard, „From Ethical to Economic Liberalism – The Sociology of Pareto's Politics“, *Economy and Society*, No. 4/1990.
101. Benadusi Giovanna, „Investing the Riches of the Poor: Servant Women and Their Last Wills“, *The American Historical Review*, Vol. 109, No. 3/2004.
102. Bennaars Hanneke, „Covid-19 and Labour Law In The Netherlands“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020,
103. Berenstein Alexandre, Mahone Pascal, Dunand Jean-Philippe, *Labour Law in Switzerland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018.
104. Bergum Svein, „The Five Phases of Management at a Distance- From Management Oftelework to E-Leadership“, ECITE-conference in Turku, 28-29th September 2005.
105. Bergum Svein, „What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?“, *The Journal of E-working*, Vol. 1, 2007.
106. Berthold Norbert, Coban Mustafa, „Mini- und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte?“, *Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. 64, Lucius & Lucius, Stuttgart, 2013.

107. Betten Lammy, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1993.
108. Betti Eloisa, *Precarious Workers: History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy, Work and Labor – Transdisciplinary Studies for the 21st Century*, Central European University Press, Budapest, 2022.
109. Bettio Francesca, Mazzon Alberto, „Subsidiary employment in Italy: can commodification of labour be self-limiting?“, in: *Making work more equal - A new labour market segmentation approach* (Damian Grimshaw *et al.*, eds.), Manchester University Press, Manchester, 2017.
110. Biasi Marco, „Covid-19 and Labour Law in Italy“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020.
111. Bilić Andrijana, „Ugovor o radu na određeno vrijeme - usklađivanje radnog zakonodavstva Republike Hrvatske sa propisima Europske unije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, god. 41, 2004.
112. Bilić Andrijana, Perkušić Trpimir, „Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada“, *Mostariensia*, Vol. 20, br. 1-2/2016.
113. Bilić Antun, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 30, br. 2/2009.
114. Blackburn Daniel, „The right to strike is protected under international law“, *Socialist Lawyer*, No. 70/2015, p. 6.
115. Blanpain Roger, *Fixed-term employment contracts: the exception?*, Working Paper No. 43/2007, Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001 presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609.
116. Blauner Robert, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago Press, Chicago, 1964.
117. Blázquez Cuesta Maite, Moral Carcedo Julian, „Women’s part-time jobs: “Flexirisky” employment in five European countries“, *International Labour Review*, Vol. 153, No. 2/2014.
118. Bleijenbergh Inge, de Bruijn Jeanne, Bussemaker Jet, „European Social Citizenship and Gender: The Part-Time Work Directive“, *European Journal of Industrial Relations*, No. 3/2004.
119. Blossfeld Hans-Peter, Hakim Catherine, „Introduction“, in: *Between Equalization and Marginalization* (Hans- Peter Blossfeld and Catherine Hakim eds.), Oxford University Press, Oxford, 1997.
120. Bodnár Katalin, „Recent developments in part-time employment“, *ECB Economic Bulletin*, No. 2/2018.
121. Bögenhold Dieter, Heinonen Jarna, Akola Elisa, „Entrepreneurship and Independent Professionals: Why do Professionals not meet with Stereotypes of Entrepreneurship?“, *IfS Discussion Paper*, No. 04/2013, Institut für Soziologie, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Department of Sociology, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.
122. Bogg Alan, „Sham Self-Employment in the Supreme Court“, *Industrial Law Journal, Oxford Legal Studies Research Paper* No. 36/2012.
123. Böheim René, Mühlberger Ulrike, „Dependent Self-Employment: Workers Between Employment and Self-employment in the UK“, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, Vol. 42, 2009.
124. Boockmann Bernhard, „Decision-Making on ILO Conventions and Recommendations: Legal Framework and Application“, *IINS Research Paper*, No. 2/2000, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 2000.

125. Boockmann Bernhard, Hagen Tobias, *Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany*, ZEW Discussion Papers, No. 05-85, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, 2005.
126. Boockmann Bernhard, Hagen Tobias, „Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?“, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, No.2-3/ 2005,.
127. Booth Alison L., van Ours, Jan C. „Part-time jobs: what women want?“, *Journal of Population Economics*, Vol. 26, 2013.
128. Borah Melanie, Fackler Daniel, Stegmaier Jens, Weigt Eva, „Employer calling: Incidence and worker-level effects of on-call work in Germany“, *German Journal of Human Resource Management*, Vol. 38, 1/2024.
129. Bosch Gerhard, „Working time:Tendencies and emerging issues“, *International Labour Review*, Vol. 138, No. 2/1999.
130. Bosch Gerhard, „Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4/2004.
131. Bosch Gerhard, Hüttenhoff Frederic, Claudia Weinkopf, *The Monitoring and Enforcement of Minimum Wages*, Springer VS, Wiesbaden, 2019.
132. Bosmans Kim, De Cuyper Nele, Hardonk Stefan, Vanroelen Christophe, „Temporary Agency Workers as Outsiders: an Application Of The Established-Outsider Theory On The Social Relations Between Temporary Agency and Permanent Workers“, *Society, Health & Vulnerability*, Vol. 6, No. 1/2015.
133. Boukli Avi, Yanacopoulos Helen, Papanicolaou Georgios, „Genealogies of Slavery“, in: *The Palgrave International Handbook of Human Trafficking* (John Winterdyk, Jackie Jones eds.), Palgrave Macmillan (online), 2020.
134. Bown Bethan, Stillman Olivia, Henderson Catherine, „Domestic Servitude“, in: *Health and Slavery A Healthcare Provider’s Guide to Modern Day Slavery and Human Trafficking* (Alison Fiander, Jane Lasonde eds.), Springer Nature, Cham, 2024.
135. Bozzon Rossella, Murgia Annalisa, „Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment“, *Social Indicators Research*, Vol. 160, 2022.
136. Bozzon Rossella, Murgia Annalisa, „Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment“, *Social Indicators Research*, Springer Journals, 2022.
137. Brabham Daren C., „Crowdsourcing as a Model for Problem Solving“, *The International Journal of Research into New Media Technologies*, Vol 14, No. 1/2008.
138. Brameshuber Elisabeth, „The ‘personal work relationship’ in Austria“, *Eropean Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 3/2019.
139. Brandl Bernd , „The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship“, *Industrial Relations*, Vol. 62, No. 2/2023.
140. Brandt Torsten, „Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven“, *WSI Mitteilungen*, No. 8/2006.
141. Branine Mohamed, „Job Sharing And Equal Opportunities Under The New Public Management In Local Authorities“, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 2/2004.

142. Brás Gomes Virginia, „Right to Work and Rights at Work: Is There a Role for the Human Rights Treaty Bodies?“ in: *Law For Social Justice* (George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby eds.), ILO, Geneva, 2019.
143. Braverman Harry, *Labour and Monopoly Capital*, Montly Review Press, New York, 1974.
144. Brébion Clément , „The wage impact of being a works council representative in Germany: A case of strategic discrimination?“, *Industrial Relations*, Vol. 61, No. 4/2022.
145. Brekoulakis Stavros, „International Arbitration Scholarship and the Concept of Arbitration Law“, *Fordham International Law Journal*, Vol. 36, No. 4/2013.
146. Brinkley Ian, „Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts“, *The Work Foundation*, Lancaster University, Lancaster, 2013.
147. Bronstein Arturo, *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, International Labour Office, Geneva, 2009.
148. Brosnan Peter, „The minimum wage in a global context“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Third Edition, Edward Elgar Publishing, Cheltenham/Massachusetts, 2019.
149. Brosnan Peter, „The minimum wage in a global context“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2019.
150. Broughton Andrea, Green Martha, Rickard Catherine *et al.*, „Precarious Employment In Europe: Patterns, Trends And Policy Strategies“, *Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy*, European Parliament, Brussels, 2016.
151. Brown Donna, Gold Michael, *Academics on Non-Standard Contracts in UK Universities: Portfolio Work, Choice and Compulsion*, Royal Holloway University of London, 2005.
152. Brown Julie, „Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity“, *Geoforum*, Vol. 82, 2017.
153. Bruns Jürgen, *Interim-Management-Deployments In An Innovation- Context* (докторска дисертација), School of Economics and Business Administration Department of Business Administration Tallinn University Of Technology, 9 September 2005, Tallinn, 2005.
154. Bruns Jürgen, Kabst Rüdiger, „Interim-Management: A paradox for leadership research?“, *Management Revue*, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 16, No. 4/2005.
155. Brynjolfsson Erik, McAfee Andrew, *The Second Machine Age*, W.W. Norton, New York, 2014.
156. Budtz-Jørgensen Jens, Garmann Johnsen Christian, Meier Sørensen Bent, „Against boundarylessness: The liminal career of the flexible employee“, *Organization*, Vol. 26, No. 6/2019.
157. Bueckert Melanie, „Electronic Employee Monitoring: Potential Reform Options“, *Manitoba Law Journal*, No. 6/2009.
158. Buklijaš Boris, „Ugovor o radu na određeno vreme kao atipičan ugovor“, *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, Vol 56, br. 1/2006.
159. Buklijaš Boris, „Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, br. 1/2006.
160. Buklijaš Boris, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.
161. Bueno Nicolas, „Article 24: The Right to Rest and to the Limitation of Working Hours“, in: *The Universal Declaration of Human Rights: A Commentary* (Humberto Cantu Rivera ed.), Brill, Leiden, 2023.
162. Bukodi Erzsébet, Róbert Péter, „ Social Quality and the Policy Domain of Employment in Hungary“, *The European Journal of Social Quality*, Vol. 4, No. 1-2/2003.



163. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, *Entwicklung Der Telearbeit - Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen*, Abschlußbericht, Vol. 2, 1997.
164. Burchell Brendan, Deakin Simon, Honey Sheila, *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Research Paper for the Department of Trade and Industry, London, 1999.
165. Busch Christoph *et al.*, *Sharing Economy in Deutschland Stellenwert und Regulierungsoptionen für Beherbergungsdienstleistungen*, Nomos, Baden-Baden, 2019.
166. Buschbaum Jörg, Klöse Daniel, „Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis“, *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 21, 2012.
167. Bystrom Katriina, Ruthven Ian, Heinström Jannica, „Work and information: which workplace models still work in modern digital workplaces?“, *Information Research*, Vol. 22, No. 1/2017.
168. Вајт Вилијам, *Човек организације*, Плато, Београд, 1967.
169. Вељановић Бранислав, „Борба радника Београда за радничко законодавство пре Првог светског рата“, *Годишњак града Београда*, књига VII, Београд, 1960.
170. Видаковић Давор, „Друштвена улога синдиката у времену постсоцијалистичке транзиције“, *Архив за правне и друштвене науке*, Вол. 1, бр. 1/2019.
171. Вуковић Данило, *Друштвени услови стварања и примене социјалног права у Србији* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Београду, Београду, 2012.
172. Valenduc Gérard, Patricia Vendramin, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2016.
173. Valenduc Gérard, Vendramin Patricia, *Work In The Digital Economy: Sorting The Old From The New*, Working Paper 2016.03, ETUC, Brussels, 2016.
174. Valticos Nicolas, „Temporary Work Agencies and International Labour Standards“, *International Labour Review* Vol. 107, No. 1/1973.
175. Valticos Nicolas, „The future prospects for international labour standards“, *International labour review*, Vol. 118, No. 6/1979.
176. Valticos Nicolas, *International Labour Law*, Springer-Science+ Business Media, B.V., (првобитно издато од стране Kluwer, The Netherlands), 1979.
177. Valticos Nicolas, Geraldo Von Potobsky, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1995.
178. Van Eyck Kim, Seed Working Paper No. 41, *Flexibilizing Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003.
179. Van Peijpe Taco, „EU Limits for the Personal Scope of Employment Law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 35, No. 3/2012.
180. van Schadewijk Matthijs, „The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 3/2021.
181. Vandaele Kurt, „Collective resistance and organizational creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement?“, in: [Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism](#) (Julieta Haidar, Maarten Keune eds.), Edgar Online Publishing, 2021.
182. Vargas Oscar, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound/ILO, 2017.
183. Vasilis Avdikos, Athanasios Kalogeresis, „Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: evidence from the design sector in Greece“, *Area*, Vol. 49, No. 1/2017.
184. Veneziani Bruno, „Formation, modification and termination of employment contracts“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob Hepple ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014.

185. Veneziani Bruno, „Formation, modification and termination of employment contracts“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob A. Hepple, chief ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014.
186. Veneziani Bruno, „The Employment Relationship“, in: *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries, 1945–2004*, (Bob Hepple, Bruno Veneziani eds.), Hart Publishing, Oxford, 2009.
187. Venkatraman Santosh, „Telecommuting: A New Business Work Style“, *Journal Of International Information Management*, Vol. 3, No. 2/1994.
188. Verschueren Herwig, „The CJEU's Case Law on the Role of Posting Certificates: A Missed Opportunity to Combat Social Dumping“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27, No. 4/2020.
189. Versteeg Russ, *Law in the Ancient World*, Carolina Academic Press, Durham, North Carolina, 2002.
190. Videbæk Munkholm Natalie, „The ‘overall protection’ of temporary agency workers, the role of social partners, and the case of Denmark“, *European Labour Law Journal*, No. 1/2024.
191. Vigneau Christophe, „Freedom to choose an occupation and right to engage in work“, in: *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights* (Brian Bercusson ed.), European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2002.
192. Vilhelmson Bertil, Thulin Eva, „Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 1/2017.
193. Villiers Charlotte, White Fidelma, „Agitating for Part-Time Workers’ Rights“, *Modern Law Review*, Vol. 58, 1995.
194. Viner Jacob, „Adam Smith and Laissez Faire“, *Journal of Political Economy*, Vol. 35, No. 2/1927.
195. Vischer Frank, Müller Roland, *Der Arbeitsvertrag*, Bd. VII/4, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel, 2014.
196. Viszt Erzsebet, Vinyai Judit, *Employment and the Labor Market in Hungary, Enterprise Behavior and Economic Reforms: A Comparative Study in Central and Eastern Europe and Industrial Reform and Productivity in Chinese Enterprises Research*, World Bank, Budapest, 1993.
197. Vizjak Katja, „Uber – An Overview of the International Case Law“, in: *SHARING economy in Europe : opportunities and challenges* (Janja Hojnik ed.), Ljubljana, Zavod 14, 2018.
198. Vlassopoulos Kostas, „Does Slavery Have a History? The Consequences of a Global Approach“, *Journal of Global Slavery*, No. 1/2016.
199. Vogt Jeffrey S., „The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)“, *King’s Law Journal*, Vol. 27, No. 1/2016.
200. Volberda Henk W., *Building the flexible firm: How to remain competitive*, Oxford University Press, Oxford, 1998.
201. Volin Lazar, „Henry Carter Adams: Critic Of Laissez-Faire“, *Journal of Social Philosophy*, Vol. 3, No. 3/1938.
202. von Gierke Otto, „Die Wurzeln des Dienstvertrages“, *Festschrift für Heinrich Brunner zum fünfzigjährigen Doktorjubiläum am 8. April 1914 überreicht von der Juristenfakultät der Universität Berlin, München und Leipzig*, Duncker & Humboldt(reprint), München/Leipzig, 1914.
203. von Gierke Otto, *Deutsches Privatrecht*, Bd. III, Duncker and Humboldt, Leipzig, 1917.
204. Гавриловић Биљана, „Уговор о најму према Српском грађанском законик“, у: *XXI век – век услуга и услужног права* (Драган Вујисић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац, 2020.

205. Гавриловић Биљана, Правноисторијски поглед на занатско питање у модерном српском праву, у: *Садашњост и будућност услужног права*, XVIII мајско саветовање (Драган Вујисић, ур.), Институт за правне и друштвене науке Крагујевац, 2022.
206. Гајић Александар, „О (не)могућности револуција у 21. веку“, *Национални интерес*, бр. 3/2019.
207. Гамс Андрија, *Својина*, Институт друштвених наука, Центар за филозофију и теорију, Београд, 1987.
208. Глигић Сања, „Torture on Slaves as a Universal Trajectory of Roman and Greek Law“, *Ius Romanum*, бр. 2/2017.
209. Глигорић Слађана, „Правни режим рада од куће у домаћем и међународном праву“, *Страни правни живот*, бр. 3/2021.
210. Galik Anna *et al.*, „Evaluating Labour Market Flexibility Using the TOPSIS Method: Sustainable Industrial Relations“, *Sustainability*, Vol. 14, No. 1/2022.
211. Galik Anna, Bak Monika, Bałandynowicz-Panfil Katarzyna, Cirella Giuseppe T., „Evaluating Labour Market Flexibility Using the TOPSIS Method: Sustainable Industrial Relations“, *Sustainability*, Vol. 14, 2022.
212. Galassi Gabriela, „Labor Demand Response to Labor Supply Incentives: Lessons from the German Mini-Job Reform“, *Staff Working Paper/Document de travail du personnel*, No. 2021-15, Bank of Canada, 2021.
213. Gallin Dan, *Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development*, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva, 2000.
214. Gandini Alessandro, „The rise of coworking spaces: A literature review“, *the journal, Ephemera*, 2015.
215. García Leyton, Andrés Jorge, „The right to strike as fundamental human right: recognition and limitations in international law“, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 44, No. 3/2017.
216. Garg Priti, „Globalization : Its Impact on Labour“, *Indian Journal of Political Science*, Vol. 66, No. 4/2005.
217. Garlan Yvon, *Slavery in Ancient Greece*, (Janet Lloyd прев.), University of Cornell Press, Ithaca, 1988.
218. Garnero Andrea, „Are part-time workers less productive and underpaid? The impact of part-time workers on firms’ productivity is unclear, and lower wages depend mainly on occupation and sector“, *IZA World of Labor*, 2016.
219. Garnero Andrea, Kampelmann Stephan, Rycx François, „Part-Time Work, Wages, and Productivity: Evidence from Belgian Matched Panel Data“, *ILR Review*, Vol. 67, No. 3/2014.
220. Geiger David *et al.*, „Crowdsourcing information systems - Definition, typology, and design“, Proceedings from Thirty Third International Conference on Information Systems, Orlando, ICIS, 2012.
221. Georgiou Despoina, „‘Business Risk-Assumption’ as a Criterion for the Determination of EU Employment Status: A Critical Evaluation“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 1/2022.
222. Georgiou Despoina, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, Vol. 2/2022.
223. Georgiou Despoina, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2/2022.

224. Gerard M. Stevens, „The Test of the Employment Relation“, *Michigan Law Review*, Vol. 38, No. 2/1939.
225. Gerards Janneke, „The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, Vol. 13, No. 1/2013.
226. Gershuny Jonathan, Fisher Kimberly, „Post-industrial society: Why work time will not disappear for our grandchildren“, Technical Paper, Centre for Time Use Research, University of Oxford, Oxford, 2015.
227. Gheorghe Monica, „"Employer" a uniform european concept?“, *Romanian Review of Private Law*, No. 2/2021.
228. Gibbs Jack P., Martin Walter T., „Urbanization, Technology, and the Division of Labor: International Patterns“, *American Sociological Review*, Vol. 27, No. 5/1962.
229. Giubboni Stefano, „Being a worker in EU law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, No. 3/2017.
230. Goerke Panja, Soll Henning, „Standby-Dienst: Rufbereitschaft in der Luftfahrt“, in: *Rufbereitschaft Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft* ( Simon Fietze, et al.), Rainer Hampp Verlag, München, 2014.
231. Goldberg Mencham, *Labour Law in Israel*, Sadan Publishing, Tel Aviv, 1982.
232. Goldin Claudia, Sokoloff Kenneth, „Women, Children, and Industrialization in the Early Republic: Evidence from the Manufacturing Censuses“, *The Journal Of Economic History*, No. 4/1982.
233. Gonzalez del Pino Silvia, *Rights of Migrant Domestic Workers in Europe*, The Regional Office for Europe of the UN High Commissioner for Human Rights, 2010.
234. Gorz André, *Critique de la division du travail*, Editions du Seuil, Paris, 1973.
235. Gottfried Heidi, „Insecure Employment: Diversity and Change“, in: *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems* (Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood, Richard Deeg eds.), Oxford University Press, Oxford, 2014.
236. Gradašević-Sijerčić Jasminka, „Conceptual Definition Of Work At Worker's Own Home“, *Yearbook of the Law Faculty in Sarajevo (Godišnjak Pravnog Fakulteta u Sarajevu)*, Vol. 37.
237. Graham Mark, Hjorth Isis, Lehdonvirta Vili, „Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods“, *Transfer*, Vol. 32, No. 2/2017.
238. Gramano Elena, „On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 1/2021.
239. Gramano Elena, „On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 1/2021.
240. Greer Ian, Doellgast Virginia, „Marketization, inequality and institutional change: toward a new framework for comparative employment relations“, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, No. 2/2017.
241. Gregg Paul, Manning Alan, „Skill-biased change, unemployment and wage inequality“, *European Economic Review*, Vol. 41, No. 6/1997.
242. Grošelj Darja et al., „Measuring internet skills in a general population: A large-scale validation of the short Internet Skills Scale in Slovenia“, *Information society*, Vol. 37, No. 2/2021.
243. Gruber-Risak Martin, Obrecht Sascha, „Under what conditions do volunteers escape being qualified as workers?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024.
244. Guido Heineck, „The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK“, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 42, No. 1/2009.
245. Gunder Frank Andre, „Real World Globalization and Inequality Yesterday and Today: A Review Essay“, *Journal of World-Systems Research*, No. 2/2002.

246. Guthrie Doug, „A Sociological Perspective on the Use of Technology: The Adoption of Internet Technology in U.S. Organizations“, *Sociological Perspectives*, Vol. 42, No. 4/1999.
247. Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*, Faculty of Law and Political Sciences, Budapest, 2015.
248. Димитријевић Војин, Поповић Драгољуб, Папић Татјана, Петровић Весна, *Међународно право људских права*, Београдски центар за људска права, Београд, 2007.
249. Димитриу Ралука, „Од заштите запошљавања до заштите рада: румунска перспектива“, у: *Осврти на увођење Универзалне гаранције рада у одабраним земљама Источне и Средње Европе* (Кристина Михеш, Триша Шроф ур.), Међународна организација рада, Женева, 2023.
250. Драгићевић Марија, *Правни положај запослених у случају промене послодавца* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Нишу, Ниш, 2022.
251. Драгићевић Марија, „Проблеми квалификације и радноправне заштите дигиталних радника“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. 60, бр. 90/2021.
252. Драгићевић Марија, „Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредноправни приказ“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019.
253. Драгићевић Марија, „Савремене концепције појма „послодавац“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, бр. 94/2022.
254. D'Amours Martine, Hamilton Peter, „Becoming a Self-Employed Translator: The Structuring Influence of the Clientele“, *Revue française de sociologie* (English Edition) , Vol. 54, No. 2/2013.
255. Däubler Wolfgang, „Working People in Germany“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 22, 1999-2000.
256. Daugareilh Isabelle, „The Legal Status of Platform Workers in France“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 41, No. 2/2020.
257. Dauksienė Inga, „Definition of a ‘Worker’ under Article 45 of the Treaty on the Functioning of the European Union“, *Societal Studies*, Vol. 3 No. 7/2010.
258. Daunton M.J., *Progress and Poverty: An Economic And Social History Of Britain 1700–1850*, Oxford Academic (online edition), Oxford, 2023.
259. Davidov Guy, „The Principle of Proportionality in Labour Law and Its Impact on Precarious Workers“, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012.
260. Davidov Guy, „Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 34, 2014.
261. Davidov Guy, Freedland Mark, Kountouris Nicola, „The Subjects of Labor law: ‘Employees’ and Other Workers“, in: *Comparative Labor Law* (Matthew W. Finkin, Guy Mundlak eds.), Elgar Online, 2015.
262. Davies Anne.C.L., *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2012.
263. Davis Paul, Freedland Mark, *Kahn- Freund’s Labour and the Law*, Stevens & Sons, London, 1983.
264. Davis Pearce, *The Development of the American Glass Industry*, Harvard University Press, Cambridge/Massachusetts, 1949.
265. Davulis Tomas, „New forms of Employment in Lithuania“, in: *New forms of employment in Europe*, (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds.), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.
266. Davulis Tomas, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Lithuania“, in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.

267. De Bono Edward, *Conflicts – A Better Way to Resolve Them*, Penguin Books, London, 1986.
268. de Buen Nestor, „Outsourcing: The New Employer's Fraud“, *Law Journal of Social and Labor Relations*, No. 1/2016.
269. de la Porte Caroline, Patrick Emmenegger, *The Court of Justice of the European Union and fixed-term workers:*
270. de Oliveira Carvalho Catarina, „The New Regulation of Telework and Remote Work in Portugal: Considerations and Prospects“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 11, No. 3/2022.
271. De Paola Maria, Nisticò Roberto, Scoppa Vincenzo, „Fertility Decisions and Employment Protection: The Unintended Consequences of the Italian Jobs Act“, *IZA – Institute of Labor Economics*, No. 12991, 2020.
272. De Stefano Valerio, „Casual Work Beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualization of the European Workforce – and What to Do About It“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 3/2016.
273. De Stefano Valerio, „Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016.
274. De Stefano Valerio, „The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016.
275. De Stefano Valerio, Durri Ilda, Stylogiannis Charalampos, Wouters Mathias, Platform work and the employment Relationship, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO, 2021.
276. De Stefano Valerio, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, INWORK, Conditions of Work and Employment Series no. 71, Geneva, ILO, 2016.
277. Deakin Simon, „Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law“, International Labour Office, Geneva, 2013.
278. Deakin Simon, „Interpreting Employment contract: Judges, Employers, Workers“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004.
279. Deakin Simon, „Interpreting Employment contract: Judges, Employers, Workers“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004.
280. Deakin Simon, „New Forms of Employment: Implications for EU Law—The Law as It Stands“, in: *New Forms of Employment in Europe* (Roger Blanpain, Frenk Hendrickx eds.), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, p. 47.
281. Deakin Simon, „The Comparative Evolution Of The Employment Relationship“, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 317, 2005.
282. Deakin Simon, „The Comparative Evolution Of The Employment Relationship“, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 317, 2005.
283. Deakin Simon, „The evolution of the employment relationship“, in: *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers; proceedings of the France/ILO Symposium*, Lyon, 2002.
284. Deakin Seamon, Gillian Morris, *Labour Law* 6th edn., Hart Publishing, Oxford, 2012.
285. Den Born Arjan Van, Witte Arjen Van, „Drivers of freelance career success“, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.34, No. 2/2013.
286. Dermine Elise, Mechelynck Amaury, „Zero-hour contracts and labour law: An antithetical association?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022.

287. Dermine Elise, Mechelynck Amaury, „Regulating zero-hour contracts in Belgium: From a defensive to a (too?) supportive approach“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022.
288. Desmond Helen J., „Fixed-Term Contracts - Regulating Atypical Working“, *Denning Law Journal*, Vol. 15, 2000.
289. Determann Lothar, Sprague Robert, „Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable In Europe, Destroyed In The United States“, *Berkeley Technology Law Journal*, Vol. 26, 2011.
290. Dettmers Jan *et al.*, „Entgrenzung der täglichen arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft“, in: *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren - Fehlzeiten-Report 2012* (Bernard Badura *et al.* eds.), Springer, Berlin/Heidelberg, 2012.
291. Dettmers Jan, Kaiser Stephan, Fietze Simon, „Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue, Management Revue, Vol. 24, No. 3/2013, Special Issue: Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives.
292. Deutscher Bundestag, *Telearbeit und Mobiles Arbeiten Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*, Wissenschaftliche Dienste, 2017.
293. Devicienti Francesco, Grinza Elena, Vannoni Davide, „The Impact of Part-Time Work on Firm Total Factor Productivity: Evidence from Italy“, Discussion Paper No. 9463, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 2015.
294. Di Pasquale Valentina *et al.*, „Smart operators: How Industry 4.0 is affecting the worker’s performance in manufacturing contexts“, *Procedia Computer Science*, Vol. 180, 2021.
295. Dickinson Peter, Warhurst Chris, *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
296. Dingel Jonathan, Neiman Brent, *How Many Jobs Can be Done at Home? - White paper*, Becker Friedman Institute/University of Chicago, Chicago, 2020.
297. Dingeldey Irene *et al.*, *Measuring legal segmentation in labour law*, University of Bremen, Global Dynamics of Social Policy, Bremen, 2020.
298. Dingeldey Irene *et al.*, *Measuring legal segmentation in labour law*, University of Bremen, Global Dynamics of Social Policy, Bremen, 2020.
299. Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Euroepan Parliament, Brussels, 2017.
300. Dolado Juan J., Lalé Etienne, Turon Hélène, „Zero-hours Contracts in a Frictional Labor Market“, IZA - Institute of Labor Economics, No. 14979, Discussion Paper Series, 2021.
301. Donaghey Teague, „The Free Movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal“, *Industrial Relations Journal*, Vol. 37, No. 6/2006.
302. Dorina Nika, „Fixed-term and part-time employment contracts in Albania“, in: „Non-Standard and Flexible Forms of Work in Serbia“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation* (Cristina Mihes ed.), International Labour Organisation, Geneva, 2021.
303. Dostal Werner, „Telearbeit - Stand Und Entwicklung“, *Personalf  hrung*, No. 8/1996, p. 649; Detlef Johannig, *Telearbeit: Einführung Und Leitfaden F  r Unternehmer Und Mitarbeiter*, München-Wien, Hanser, 1997.
304. Drahokoupil Jan, Piasna Agnieszka, „Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs“, *Intereconomics*, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, 2017.

305. Drahokoupili Jan, Jepsen Maria, „The digital economy and its implications for labour. The platform economy“, *Transfer*, Vol. 23, No. 2/2017.
306. Drucker Peter F., *The Landmarks of Tomorrow*, Harper & Brothers, New York, 1959.
307. Drucker Peter F., *Managing for the future*, Routledge, London-New York, 1992.
308. Duggan James, Sherman Ultan, Carbery Ronan, McDonnell Anthony, „Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM“, *Human Resource Management Journal*, Vol. 30, No. 1/2020.
309. Dunn Bill, *Global Restructuring and the Power of Labour*, Palgrave Macmillan, Hampshire/New York, 2004.
310. Dunn Stephen, Gennard John, *The Closed Shop in British Industry*, Macmillan Education UK, London, 1984.
311. Duraj Tomasz, „The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment—Comments *de lege lata* and *de lege ferenda*“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020.
312. D'Urso Scott „Who's Watching Us At Work? Toward A Structural-Perceptual Model Of Electronic Monitoring And Surveillance In Organizations“, *Communication Theory*, No. 3/2006.
313. Dutordoir Marie, Struyfs Kristof, „The impact of a compressed workweek on shareholder value: An event study analysis of Belgium's 4-day workweek legislation“, *Human Resource Management*, 2024.
314. Dźwigoł Henryk, „Interim Management as a New Approach to the Company Management“, *Review of Business and Economics Studies*, Vol. 8, No. 1/2020.
315. Ђорђевић Јован, *Уставно право*, Савремена администрација, Београд, 1982.
316. Ђорђевић Мирослав, „Правни транспланти и Србијански грађански законик из 1844“, *Страни правни живот*, бр. 1/2008.
317. Ђорђевић Мирослав, „Структура и посебне врсте *locatio conductio operis faciendi*“, *Страни правни живот*, бр. 4/2014.
318. Ђорђевић Сања, „Правни статус Повеље о основним правима европске уније“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 58/2011.
319. Eurofound, *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
320. Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
321. European Commission, Thematic review on personal and household services (приредио: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion European Employment Policy Observatory (EЕPO)), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
322. Eamets Raul, Masso Jaan, „The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility but Protected Workers?“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 11, No. 1/2015.
323. Edward Harris M., „Workshop, Marketplace and Household: The Nature of Technical Specialization in Classical Athens and its Influence on Economy and Society“, in: *Money, Labour and Land* (Paul Cartledge, Edward Cohen, Lin Foxhall eds.), Routledge, London, 2002.
324. Eichhorst Werner, *Fixed-term contracts - Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end?*, IZA World of Labour, Bonn, 2014.
325. Eleveld Anja, „Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands“, *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13, No.3/2022.



326. Elling Monica, „Remote Work/Telecommuting A Means Of Enhancing The Quality Of Life, Or Just Another Method Of Making Business More Brisk?“, *Economic and industrial democracy*, Vol. 6, No. 2/1985.
327. Engstler Martin, Heinzel Viktoria, *Coworking als progressives Arbeitsmodell – Transfer der Erfahrungen in der Kreativwirtschaft, Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2019 - Neue Vorgehensmodelle in Projekten - Führung, Kulturen und Infrastrukturen im Wandel*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2019.
328. Epstein S. R., „Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe“, *The Journal of Economic History*, Vol. 58, No. 3/1998.
329. Essösy Ákos, Vinkóczy Tamás, „Receptiveness to Flexible Employment at Hungarian SMEs“, *The Central European Journal of Regional Development and Tourism*, Vol. 10, Issue 1/2018.
330. Estellés-Arolas Enrique, González L. Guevara Fernando, „Towards an integrated Crowdsourcing definition“, *Journal of Information Science*, Vol. 38, 2012.
331. Eugene Soltes, „The Professionalization of Compliance“, in: *The Cambridge Handbook of Compliance* (Benjamin van Rooij, Daniel Sokol eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2021.
332. Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.
333. Eurofound, *Casual work: Characteristics and implications*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
334. Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
335. Eurofound, *Labour market change New forms of employment: 2020 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
336. Eurofound, *New forms of employment*, Presentation to the European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, 2014.
337. Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
338. Eurofound, *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
339. Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
340. Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
341. European Labour Law Network (ELLN), *Regulating The Employment Relationship In Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Governance and Tripartism Department-International Labour Organisation, Geneva, 2013.
342. European Labour Law Network, *Characteristics of the Employment Relationship*, Thematic Report, 2009.
343. Eurostat - Statistical Office of the European Union (EU), *In-work poverty in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010.
344. Evju Stein, „The European Social Charter and the International Labour Organisation – interlinks past and present“, in: *Arbeitsvölkerrecht - Festschrift für Klaus Lörcher* (Wolfgang Däubler, Reingard Zimmer eds.), 1st edition, Nomos, Baden-Baden, 2013.

345. Жарковић Иван, „Мере електронског надзора запослених и право на приватност на радном месту“, *Наука, безбедност, полиција*, бр. 3/2015.
346. Живковић Боривоје, „Отказ од стране запосленог и незаконит престанак радног односа“, у: *Новине у прописима о раду* (Катица Бобар ур.), Глосаријум, Београд, 2006.
347. Живковић Радомир, Проблем правне природе уговора о раду (докторска дисертација), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1940.
348. Живковски Игор, Рубежић Милош, „Основне конвенције Међународне организације рада и усаглашеност позитивног законодавства Републике Србије са њиховим нормама“, *Гласник адвокатске коморе Војводине*, бр. 6/2016.
349. Zahn Rebecca, „Does Stand-by Time Count as Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in DJ v Radiotelevizija Slovenija and RJ v Stadt Offenbach am Main“, *European Papers*, Vol. 6, No. 1/2021, *European Forum, Highlight* of 22 April 2021.
350. Zekić Nuna, „Possible avenues for a more effective temporary agency work directive“, *European Labour Law Journal*, Vol. 1, No. 1/2024.
351. Zekić Nuna, *Regulating Temporary Agency Work: A balancing act A comparative study on the regulatory framework of temporary agency work between Belgium and the Netherlands and their adherence to ILO and EU instruments*, Master’s Thesis for the program of Labour Law and Employment Relations, (July 26, 2022), Tilburg Law School, Department of Private, Business & Labour Law, Tilburg University, 2022.
352. Zhong Qi, „Fissurization in Japan: Overview and Analysis from a Legal Perspective“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
353. Zimmermann Alice, „Home Work in Switzerland“, *International Labour Review*, Vol. 62, No. 3-4/1950.
354. Zimmermann Bénédicte, „Les Groupements D’employeurs : La Sécurité Dans La Flexibilité?“, *Sociologie du travail*, Vol. 48, 2006.
355. Zou Mimi, „Regulating the Fissured Workplace: The Notion of the ‘Employer,’ in Chinese Labour Law“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?*, (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
356. Zuo Jiping, Tang Shengming, „Breadwinner Status and Gender Ideologies of Men and Women regarding Family Roles“, *Sociological Perspectives*, Vol. 43, No. 1/2000.
357. Zuiderhoek Arjan, „Workers Of The Ancient World: Analyzing Labour in Classical Antiquity“, *International Journal on Strikes and Social Conflicts*, No. 3/2013.
358. Ивошевић Зоран, „Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада“, *Правни записи*, Вол. II, бр. 2/ 2011.
359. ILO, 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
360. ILO, 69th Session, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Part 4B, 1983.

361. ILO, 81st Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III Part 4B, 1994.
362. ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*, International Labour Office, 5th (revised), Geneva, 2006.
363. International Labour Conference 32nd Session Geneva, Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention 1933, Report X (I), 1949.
364. International Labour Conference 80th Session, Provisional Record, Report of the Committee on Part-time Work, Geneva, 1993.
365. International Labour Conference, 109th Session, 2021, Report I (B) - Work in the time of COVID, Report of the Director-General, Geneva, 2021.
366. International Labour Conference, 95th Session, 2006 Report V(1) *The employment relationship*.
367. International Labour Conference, 99th Session, 2010, Report IV(1), Decent work for domestic workers.
368. International Labour Conference, Eradication of Forced Labour, Report III, Part 1B, 96th Session, 2007.
369. International Labour Conference, Provisional Record 12, 99<sup>th</sup> Session, Decent work for domestic workers Report IV(1), Committee on Domestic Workers Geneva, 2010.
370. International Labour Conference, Provisional Record No.27, 81<sup>st</sup> Session, Geneva, 1994.
371. International Labour Office, 323rd Session, Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 12–27 March 2015.
372. International Labour Office, Committee on Employment and Social Policy ESP, 306th Session, Combining flexibility and security for decent work, Geneva, 2009.
373. International Labour Office, Note No. 3., Asian Knowledge-Sharing Forum: Realizing Decent Work for Domestic Workers, Bangkok, 2013.
374. International Labour Office, *Remuneration in Domestic Work*, Asian Knowledge-Sharing Forum: Realizing Decent Work for Domestic Workers Bangkok, Thailand, 24-26 April 2013.
375. International Labour Office, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva, ILO, 2021.
376. International Labour Organisation, *Application Of Key Labour Law Provisions During The COVID-19 Pandemic In Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, And The Russian Federation*, Geneva, 2021.
377. International Labour Organisation, *Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*, Geneva, 2020.
378. International Labour Organisation, *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*, ILO Technical Note, 2020.
379. International Labour Organisation, *Formalizing domestic work through the use of service vouchers-The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva*, ILO, Geneva, 2013.
380. International Labour Organisation, *Remote work, telework, work at home and homebased work*, 21st International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2023.
381. International Labour Organisation, Work-sharing and job-sharing - Information Sheet No. WT-17, Geneva, 2004.
382. International Labour Organisation, *World Employment and Social Outlook Trends 2023*, Executive Summary, 2023.
383. International Labour Organization Governing Body, 279th Session, Report on the Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection, GB 792/2, 2000.

384. International Labour Organization, *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*, International Labour Office, Geneva, 2022.
385. International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme TMEWTA/2011, Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011), 2011.
386. International Labour Organization, *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Capturing impacts on employment and unpaid work using Rapid Surveys*, ILO Technical Note, 2020.
387. International Labour Organization, *Decent Working Time - Balancing Workers' Needs with Business Requirements*, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), Geneva, 2007.
388. International Labour Organization, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 2008, Report H (Part IB).
389. International Labour Organization, *Protection Of Workers' Personal Data*, Geneva, 1997.
390. International Labour Organization, *The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health: An overview of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)*, ILO, Geneva, 2023.
391. International Labour Organization, *The ILO MNE Declaration, What's in it for Workers*, International Labour Office, Geneva, 2017.
392. International Labour Organization, *Work for a Brighter Future – Global Commission of the Future of Work*, Geneva, 2019.
393. Iossa Andrea, „Anti-Authoritarian Employment Relations? Labour Law from an Anarchist Perspective“, in: *Theorising Labour Law in a Changing World : Towards Inclusive Labour Law* (Alysia Blackham, Miriam Kullmann, Ania Zbyszewska eds.), Hart Publishing Ltd., Oxford, 2019.
394. Iossa Andrea, „This Is Not a Posted Worker' - Short-Term Cross-Border Mobility of Logistics Workers and Spatio-Temporal Dimensions of Exploitation in the EU: Evidence from the Case Law of the Court of Justice“, *European Law Open (ELO) 1*, No. 3/2022.
395. Irene Mandl *et al.*, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
396. Isidor Rodrigo, Schwens Christian, Kabst Ruediger, „Interim management utilisation, firm flexibility and its impact on firm performance“, *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol 14, No. 4/ 2014.
397. Iudicone Feliciano, „Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work“, Eurofond, 2017.
398. Јанковић Драгослав, *О политичким странкама у Србији XIX века*, Просвета, Београд, 1951.
399. Јашаревић Сенад, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012.
400. Јашаревић Сенад, „Радни однос - тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2013.
401. Јашаревић Сенад, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2013.
402. Јашаревић Сенад, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018.
403. Јашаревић Сенад, „Слобода кретања радника у ЕУ у новим околностима“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2017.

404. Јашаревић Сенад, „Уговор о раду - настанак, појам и карактеристике“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022.
405. Јашаревић Сенад, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015.
406. Јашаревић Сенад, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2016.
407. Јашаревић Сенад, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом саду*, бр. 4/2016.
408. Јашаревић Сенад, „Флексибилан рад – нужност савремене економије“, *Право, теорија и пракса*, бр. 1/2001.
409. Јашаревић Сенад, „Флексибилност рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012.
410. Јашаревић Сенад, Обрадовић Горан, „Актуелност радног права Србије и нови изазови“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Нишу*, бр. 3/2021.
411. Јованов Илија Д., „Цон Лок и право на отпор“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015.
412. Јовановић Владимир, „Питање правне личности радних колектива“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 4/1961.
413. Јовановић Предраг П., „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом саду*, бр. 4/2015.
414. Јовановић Предраг, „Комплексност садржине и релативизација права на рад“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012.
415. Јовановић Предраг, „Концепција заснивања радног односа“, *Правни живот*, бр. 11/1995.
416. Јовановић Предраг, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014.
417. Јовановић Предраг, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014.
418. Јовановић Предраг, „Радноправни оквири индустријске демократије у Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1–2/2007.
419. Јовановић Предраг, „Радноправни стандарди у вези колективног преговарања“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2009.
420. Јовановић Предраг, „Уградња људских и социјалноекономских права у међународно, европско и наше радно право“, *Радно и социјално право*, бр. 1-6/2006.
421. Јовановић Предраг, Божичић Дарко, „Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, бр. 2/2017.
422. Јовановић Предраг, Божичић Дарко, „Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018.
423. Јовановић Слободан, Јован Хаџић (у оквиру дела „Политичке и правне расправе“), Геца Кон, Београд, 1908.
424. Јовановић, Предраг „Отворена питања код колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2014.
425. Jackson Paul J., van der Wielen Jos M., *Teleworking New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*, Routledge, 1998.

426. Jacobson Harold K., *Networks Of Interdependence: International Organizations And The Global Political System*, 2nd edn., Alfred A. Knopf, New York, 1984.
427. Jaehrling Karen, Weinkopf Claudia, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector – The case of Germany*, University of Duisburg-Essen, 2020.
428. Jakab Nóra, „On The Significance Of The Employee Status And Of The Personal Scope Of Labour Law Regulation“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2016.
429. Jakab Nóra, „Theoretical Issues of Employment Contracts and Collective Agreements on Current Regulatory Issues“, in: *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (Nóra Jakab ed.), CEA Publishing, Budapest, 2022.
430. Janas Harald, Thiemann Uwe, *450 Euro Mini-Jobs*, 4. Auflage, Haufe–Lexware GmbH & Co., Freiburg, 2013.
431. Janssens Angélique, „The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family? An Overview of the Debate“, *International Review of Social History*, Cambridge University Press, Vol. 42, 1997.
432. Jas Pauline, „The Role Of Interim Managers In Performance Improvement: Evidence From English Local Authorities“, *Public Money and Management*, Vol. 33, No. 1/2013.
433. Jaspers Teun, „Article 5 RESC: The Right to Organise“, in: *International and European Labour Law*, (Eduardo Ales et al. eds.), Nomos, Baden-Baden, 2018.
434. Jašarević Senad, „Non-Standard and Flexible Forms of Work in Serbia“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation* (Cristina Mihes ed.), International Labour Organisation, Geneva, 2021.
435. Jašarević Senad, Dudás Attila, „Serbia: Regulation of Employment Contracts and Collective Bargaining – Labor and Contract Law Aspects“, in: *Fundamentals of Labor Law in Central Europe* (Nóra Jakab ed.), CEA Publishing, Budapest, 2022.
436. Jean-Michael Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, 2014.
437. Jeekel Hans, *Inclusive Transport*, Elsevier Inc., Amsterdam, 2018.
438. Jenks Wilfred C., *Social Justice in the law of nations: the ILO impact after 50 years*, University Press, London, 1970.
439. Jeroen Horemans, Ive Marx, „Should We Care about Part-Time Work from a Poverty Perspective? An Analysis of the EU15 Countries“ in: *Non-Standard Employment in Europe - Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Palgrave Macmillan, London, 2013.
440. Johanson Ake B., „Neki uvjeti za smislenu participaciju radnika u upravljanju proizvodnjom“, u: *Eksperimenti u demokratizaciji radnih odnosa* (Mitja Kamušič, Veljko Rus prir.), Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1978.
441. Joseph Wen H., Schwieger Dana, Gershuny Pam, „Internet Usage Monitoring In The Workplace: Its Legal Challenges And Implementation Strategies“, *Information Systems Management*, Vol. 24, No. 2/2007.
442. Junker Abbo, „Die Einflüsse des europäischen Rechts auf die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes – Der Arbeitnehmerbegriff in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs“, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, No. 2/2016.
443. Каламатиев Тодор, „Колективна права у закону о радним односима Републике Македоније“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012.
444. Каламатиев Тодор, Ристовски Александар, „Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LIV, бр. 70/2015,

445. Каламатиев Тодор, Ристовски Александар, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право*, Вол. XVII, бр. 1/2013.
446. Ковачевић Љубинка, „Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања“, у: *Зборник радова 37. Сусрета Копаоничке школе природног права – Слободан Перовић* (Јелена Перовић Вујачић ур.), Том II, Копаоничка школа природног права, Београд, 2024.
447. Ковачевић Љубинка, Угарковић Тијана, „Радно право у Социјалистичкој Југославији“, у: *Социјалистичко право у Југославији 1945-1990* (Дејан Поповић, Борис Беговић, Зоран Мирковић прир.), Трећи том, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2024.
448. Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2016.
449. Ковачевић Љубинка, „50 година Европске социјалне повеље“, *Право и привреда*, бр. 10-12/2011.
450. Ковачевић Љубинка, „Делотворност законодавства и улога инспекције рада у светлу стандарда Међународне организације рада, *Страни правни живот*, год. 66, бр. 1/2022.
451. Ковачевић Љубинка, „Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 89/2020.
452. Ковачевић Љубинка, „Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019.
453. Ковачевић Љубинка, „Комуитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда*, Vol. 46, бр. 5-8/2009.
454. Ковачевић Љубинка, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Пословни изазови*, Vol. 2, 2024.
455. Ковачевић Љубинка, „Партиципација запослених у одлучивању о реструктурирању компанија“, *Право и привреда*, бр. 4–6/2016.
456. Ковачевић Љубинка, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право* бр. 2/2013.
457. Ковачевић Љубинка, „Правни инструменти за сузбијање рада „на црно у Европској унији – садржина и (не)делотворност“, *Казнена реакција у Србији*, IX део (Ђорђе Игњатовић ур.), Библиотека *Crimen*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019.
458. Ковачевић Љубинка, „Рад на даљину – правни аспекти“, у: *Социјална права и економска криза* (Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић ур.), Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009.
459. Ковачевић Љубинка, „Новелирање комуитарноправних прописа о радном времену: колико ће трајати радна недеља у Европи?“, *Право и привреда*, бр. 9-12/2009.
460. Ковачевић Љубинка, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, бр. 4/2013.
461. Ковачевић Љубинка, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008.
462. Ковачевић Љубинка, „Уређивање и скраћивање радног времена – основне тенденције и проблеми“, у: *Социјална политика и криза* (Данило Вуковић, Михаил Арандаренко ур.), Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2009.

463. Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2021.
464. Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запосленог на основу породичних дужности”, *Право и привреда*, бр. 7-9/2018.
465. Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2013.
466. Ковачевић Перић Слободанка, „Агенцијско запошљавање у Републици Србији“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици* (Душко Челић ур.), Косовска Митровица, 2020.
467. Ковачевић Перић Слободанка, „Пристојан рад за раднике у домаћинствима“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012.
468. Ковачевић Перић Слободанка, *Пристојан рад* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Нишу, Ниш, 2011.
469. Ковачевић, Љубинка „Рад на даљину: кључни правни аспекти“ у: *Социјална права и економска криза : зборник радова са Саветовања правника*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009.
470. Ковачевић-Куштримовић Радмила, „Друштвена својина и остваривање права на плодове рада“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 21/1981.
471. Ковачевић-Перић Слободанка, „Забрана децјег рада – *de iure vs. de facto*“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2015.
472. Ковачевић-Перић Слободанка, „Отказ од стране послодавца“, *Право и привреда*, бр. 4-6/2016.
473. Ковачевић-Перић Слободанка, „Право на зараду и људско достојанство”, *Правни живот*, бр. 11/2013, стр. 466.
474. Ковачевић-Перић Слободанка, „Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 86/2020.
475. Ковач-Орландић Милица, „Право запосленог на приватност и његова заштита“, (докторска дисертација), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
476. Кораћ Вељко, *Марксово схватање човека историја и друштва*, Београдски издавачко-графички завод, Београд, 1982.
477. Кулић Живко, *Анализа стања у области колективног преговарања*, Радна група за анализу прописа о социјалном партнерству и колективном преговарању, Београд, 2014.
478. Kahn-Freund Otto, „A note on status and contract in British labour law“, *The Modern Law Review*, Vol. 30, No. 6/1967.
479. Kaileberg Arne, „Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 4/2001.
480. Kalleberg Arne L., „Flexible Firms and Labor Market Segmentation Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers“, *Work and Occupations*, Vol. 30 No. 2/2003.
481. Kalleberg Arne L., „Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work“, *Annual Review Sociology*, Vol. 26, 2000.
482. Kalleberg Arne L., „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition“, *American Sociological Review*, Vol. 74, No. 1/2009.
483. Kalson Agne, „Special Job-sharing Regulation – a Promoter of Flexible Working?“, *Juridica International Law Review*, Vol. 26, 2017.



484. Karimikia Hadi, Singh Harminder, Joseph Damien, „Negative outcomes of ICT use at work: meta-analytic evidence and the role of job autonomy“, *Internet Research*, Vol. 31, No. 1/2020.
485. Kártyás Gábor, „Recent Case Law On Equal Treatment Of Agency Workers: Broad Interpretation Of A Limited Concept?“, *ERA Forum*, Vol. 24., Springer, 2023.
486. Katarina Peročević, „Pojam „radnika“ u pravu Evropske unije“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 2/2017.
487. Kattler Thomas, „Teleworking - Eine Übersicht Der Wichtigsten Rahmenbedingungen (Teil 1)“, *Office Management*, No. 1-2/1992.
488. Keller Monika *et al.*, „Bei Anruf Arbeit: Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft“, *Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis*, No. 1/2012.
489. Kelloway Kevin, Dimoff Jennifer K., Gilbert Stephanie, „Mental Health in the Workplace“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 10, 2023.
490. Kerstin Jungde, The impact of teleworking and digital work on workers and society, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, 2021.
491. Killingsworth Mark R., *Labour Supply*. Cambridge University Press, Cambridge, 1983.
492. Kinsella Patricia, Williams Steve, Scott Peter, Fontinha Rita, „Varieties of flexibilisation? The working lives of information and communications technology professionals in the United Kingdom and Germany“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 36, No. 3/2021.
493. Kitching John, Smallbone David, *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce, A Report for the Professional Contractors Group*, Small Business Research Centre, Kingston University, 2008.
494. Kitching John, Smallbone David, *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce*, Kingston University, London, 2008.
495. Kjeldstad Randi, Nymoer Erik H., „Part-Time Work and Gender: Worker versus Job Explanations“, *International Labour Review* 151, No. 1-2/2012.
496. Klabbers Jan, „An Accidental Revolution: The ILO and the Opening Up of International Law“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham, 2021.
497. Klarke Owen, „Industrial Relations in a Changing Economic Environment: The Post War Experience of advanced Market Economies“, in: *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, (Roger Blanpain *et al.*, eds.), Kluwer Law International, Deventer, The Netherlands, 2014.
498. Klau Friedrich, Mittelstadt Axel, *Labour Market Flexibility and external price shocks*, Working Papers, OECD Department of Economics and Statistics, Paris, 1985.
499. Klayton Margaret A., „The Impact of Telecommuting on the Supervisory Performance Appraisal Process“, (doktorska disertacija - neobjavljena), May 1994, Virginia Commonwealth University, 1994.
500. Klemm Birte *et al.*, *Protection for Domestic Workers – Challenges and Prospects*, Briefing Paper Special Issue, Friedrich Ebert Stiftung, Shanghai, 2011.
501. Klinger Sabine, Weber Enzo, „Secondary job holding in Germany“, *Applied Economics*, Vol. 52, No. 30/2020.
502. Koch Max, „Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism“, in: *Non-Standard Employment in Europe* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Springer, 2013.
503. Koch Max, „Employment Standards in Transition: From Fordism to Finance-Driven Capitalism“, in: *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (Max Koch, Martin Fritz eds.), Palgrave Macmillan, London, 2013.

504. Koch Ulrich, „Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG im Bereich der betrieblichen Lohngestaltung – Teil-1“, *Soziales Recht*, No. 4/2016.
505. Koekemoer Eileen, Downes Caroline, „Work–Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime“, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 9, No. 1/2011.
506. Kolchin Peter, *Unfree Labor: American Slavery and Russian Serfdom*, Harvard University Press, Cambridge MA, 1987.
507. Konle-Seidl Regina, „Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare“, *Journal of International and Comparative Social Policy*, Vol. 37, No. 3/2021.
508. Kösters Lian, Smits Wendy, „False self-employment: the role of occupations“, *International Journal of Manpower*, Vol. 42, No. 2/2020.
509. Kösters Lian, Smits Wendy, „‘Genuine’ or ‘Quasi’ Self-Employment: Who Can Tell?“, *Social Indicators Research*, 2022.
510. Kountouris Nicola, „The concept of worker in European Labour Law: Fragmentation, autonomy and scope“, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, No. 2/2018.
511. Kountouris Nicolas, „EU law and the regulation of ‘atypical’ work“, in: *Research Handbook on EU Labour Law*, (Alan Bogg, Cathryn Costello, A.C.L. Davies eds.), Edward Elgar, Online publishing, 2016.
512. Kountouris Nicolas, „The concept of ‘worker’ in European labour law: fragmentation, autonomy and scope“, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, No. 2/2018.
513. Kovač-Orlandić Milica, „Employee's Right To Privacy: Where Is The Bound Of The Employer's Right To Monitor Employees' Communications“, *Strani Pravni Život*, No. 4/2020.
514. Kovačević Ljubinka, „Gender Perspective of Development of Labour Law“, in: *Gender Perspectives in Law* (Gabriele Carapezza Figlia, Ljubinka Kovačević, Eleonor Kristersson eds.), Vol. 4, Springer (eBook), 2023.
515. Kreß Stefan, *Crowdwork Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR)*, Band 525, Duncker & Humblot, Berlin, 2021.
516. Krone-Germann Irenka, de Chambrier Anne, *Job Sharing Two Professionals For The Price Of One*, Federal Office for Gender Equality, Bern, 2015.
517. Kullmann Miriam, „‘Platformisation’ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 1/2022.
518. Kullmann Miriam, „The ‘temporariness’ of temporary agency work assignments“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 1/2024.
519. Kvist Elin, „Changing social organizations of care: a comparison of European policy reforms encouraging paid domestic work“, *European Journal of Ageing*, Vol. 9, 2012.
520. Kyovski Rudi, *Rad i radni odnosi u međunarodnim odnosima*, Naučno delo, Beograd, 1964.
521. Лазовић Ивица, „Институције за мирно решавање радних спорова у прописима и пракси (примери САД, Бугарске, Црне Горе, Републике Српске и Србије)“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2023.
522. Лубарда Бранко, „Партиципација радника у управљању предузећем у упоредном праву“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 5/1994.
523. Лубарда Бранко, „Ревидирана европска социјална повеља (потврђивање, обавезе Србије, контрола примене)“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2010.
524. Лубарда Бранко, „Социјална права и економска криза“, *Правни живот*, бр.12/2009.

525. Лубарда Бранко, *Европско радно право*, CID, Подгорица, 2004.
526. Лубарда Бранко, *Лексикон индустријских односа*, Радничка штампа, Београд 1997.
527. Лубарда Бранко, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2013.
528. Лубарда Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2013.
529. La Hovar Claire, „The ILO’s Employers’ Group and the right to strike“, *Transfer European Review of Labour and Research*, Vol. 22, No.3/2016.
530. La Hovar Claire, „The ILO’s Employers’ Group and the right to strike“, *Transfer European Review of Labour and Research*, Vol. 22, No. 3/2016.
531. Laleta Sandra, Križanović Anamarija, „Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje u hrvatskom, europskom i usporednom pravu“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 36, br. 1/2015.
532. Laleta Sandra, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija (neobjavljena), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2011.
533. Lamberg-Karlovsky C. C., „Labor, Social Formation, and the Neolithic Revolution“, in: *Labor In The Ancient World* (Piotr Steinkeller, Michael Hudson eds.), The International Scholars Conference on Ancient Near Eastern Economies, Vol. 5, Dresden, 2015.
534. Lamine Auriane, Wattecamp Celine, „Which Labor Rights for on-Demand Workers? A Critical Appraisal of the Current Belgian Legal Framework“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 2/2020.
535. Lang Carole, *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofound, 2015.
536. Langille Brian A., „Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)“, *European Journal of International Law*, Vol. 16, No. 3/2015.
537. Lapadat Ruxandra Andrea, „Digital Constitutionalization - A Perspective Over The Increasing Role Of The Private Actors In Securing The Exercise Of Human Rights“, *Perspectives Of Law And Public Administration*, No. 1/2022.
538. Laulom Sylvaine, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Responses to Fissuring in French Labour Law“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
539. Laver Nicola, „Remote Supervision“, *Solicitors' Journal*, Vol. 163, No. 7/2020.
540. Lee Hakehun, Bongsoo Jung, *Labour Law in South Korea*, Kluwer Law International, Alphen Aan den Rijn, 2019.
541. Lee Sangheon, McCann Deirdre, „Working time capability: Towards realising individual choice“, in: *Decent working time. New trends, new issues*, (John Messenger et al., eds.), ILO, Geneva, 2006.
542. Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger Jon C., *Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge, London/New York, 2007.
543. Leighton Patricia, Brown Duncan, *Future Working: The Rise of Europe’s Independent Professionals (iPros)*, European Forum of Independent Professionals (EFIP), 2016.
544. Leimeister Jan Marco, Zogaj Shkodran, *Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie*, Arbeitspapier No. 287, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2013.

545. Lenancker Patrick, „Les Groupements D'employeurs“, *Journal Officiel De La Republique Francaise*, 2018.
546. Lenzen Klaus-Dieter, Pietsch Susanne, „Von H wie Hausarbeit bis P wie Portfolio. Von klassischen zu neuen Formen des Leistungsnachweises im Lehrerstudium eine Handreichung“, Ergebnisse und Positionen der Arbeitsgruppe „Portfolio“, Reihe Studium und Forschung, Heft 9, Zentrum für Lehrerbildung der Universität Kassel, Kassel, 2005.
547. Leonova Anna, *Working Remotely: Legal and Human Resources Challenges (Comparative Analysis of the Netherlands, the Russian Federation and the EU)*, Tilburg University: Law School, Tilburg, 2021.
548. Leschke Janine, Schmid Günther, Griga Dorit, „On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany“, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)*, Discussion Paper No. SP I 2006-108, Berlin.
549. Lewchuk Wayne, „Fordist Technology And Britain: The Diffusion Of Labour Speed-Up“, Department of Economics and Labour Studies, University Hamilton, Ontario, Research Paper, No. 340, 1989.
550. Lietzmann Torsten, Schmelzer Paul, Wiemers Jürgen, „Does marginal employment promote regular employment for unemployed welfare benefit recipients in Germany?“, *IAB-Discussion Paper*, No. 18/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
551. Liimatainen Karolina, *Supporting Inter-Organizational Collaboration in Coworking Clusters: The Role of Place, Community and Coordination*, (Master's Thesis), May 28, 2015. Aalto University School of Science, Espoo, 2015.
552. Lillian Menezes, Kelliher Claire, „Flexible working and performance: a systematic review of the evidence for
553. Lindquist Russell, Smith Donald K., „Industrial Home Work“, *Minnesota Law Review*, Vol. 29, No. 5/1945.
554. Lindsay Matthew J., „In Search Of Laissez-Faire Constitutionalism“, *Harvard Law Review Forum*, Vol. 123, 2010-2011.
555. Lipburger Peter Michael, „*Quoniam si quis vult operari, nec manducet ..*“ Auffassungen von der Arbeit vor allem im Mittelalter“, *Mitt(h)eilungen der Gesellschaft für Salzburger Landeskunde*, Vol. 128, 1988.
556. Litt Eden, „Measuring users' internet skills: A review of past assessments and a look toward the future“, *New Media & Society*, Vol. 15, No. 4/2013.
557. Liukkunen Ulla, „The ILO and Transformation of Labour Law“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham 2021.
558. Lobel Orly, „The Gig Economy & The Future Of Employment And Labor Law“, *University of San Francisco Law Review*, San Diego Legal Studies Paper No. 16-223, Vol. 51, No. 1/2017.
559. Lockwood Graeme, „Workplace Monitoring And Surveillance: The British Context“, *Athens Journal Of Law*, No. 3/2018.
560. Lokiec Pascal, „Fixed Term Contract in France“, in: *Labour Policy on Fixed-Term Employment Contract, Comparative Labor Law Seminar*, No 9. Report, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2010.
561. Ludera-Ruszel Agata, „The evaluation of legal regulation concerning the fixed-term employment contract in the context of the implementation of the protective function of labour law - Poland case

- study“, in: *Conference Proceedings - SGEM2014 Conference On Political Sciences, Law, Finance, Economics And Tourism*, Sofia, 2013.
562. Ludera-Ruszel Agata, „Typical or Atypical: Reflections on the Atypical Forms of Employment Illustrated with the Example of a Fixed-Term Employment Contract - A Comparative Study of Selected European Countries“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 2/2016.
563. Lukas Karin, *The Revised European Social Charter*, Edward Elgar Publishing, 2021.
564. Merkel Janet, „Coworking in the city“, *Ephemera*, Vol. 15, No. 1/2015.
565. Максимовић Иван, *Теоријске основе друштвене својине*, Савремена администрација, Београд, 1975.
566. Марковић Ратко, *Уставно право*, 23. издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2017.
567. Миладиновић Александра, „Основне конвенције међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020.
568. Милошевић Мирослав, *Римско право*, Правни факултет Универзитет у Београду/Службени гласник, Београд, 2008.
569. Миљевић Милан, Владимир Џамић, „Глобализација и промене друштва“, *Социолошки годишњак*, Вол. 2011, бр. 6/2011.
570. Миљковић Мирослав, „Арбитража за индивидуалне радне спорове – за и против“, *Право и привреда*, бр. 11-12/2000.
571. Мирјанић Жељко, „Право радника на учешће у управљању“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2022.
572. Мисаиловић Јована, „Достојанствени рад платформских радника – ванвременски идеал у дигиталном руху“, у: *Међународни правни односи и права, Зборник радова са 36. Копаоничке школе природног права*, Том IV, Београд, 2023.
573. Мисаиловић Јована, „Посебна радноправна заштита материнства“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 1/2020.
574. Мисаиловић Јована, „Правне последице незаконитог отказа уговора о раду“ (мастер рад – необјављен), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд 2018.
575. Мисаиловић Јована, „Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2019.
576. Мисаиловић Јована, „Промене на тржишту рада услед пандемије вируса Covid 19“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020.
577. Мисаиловић Јована, „Утицај пандемија вируса КОВИД-19 на режим рада од куће“, у: *Пандемија КОВИДА-19, Правни изазови и одговори*, Институт за упоредно право (Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић ур.), Београд, 2021.
578. Мисаиловић Јована, Тошић Ива, „Дефинисање и радноправна заштита „лажно самозапослених“, у: *Актуелна питања савременог законодавства и правосуђа*, Удружење правника Србије, Београд.
579. Мисаиловић Јована, Тошић Ива, „Колективни уговори као извор права“, *Зборник радова „Противрјечја савременог права“*, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2022.
580. Михајловић Параскева, „Престанак радног односа отказом од стране послодавца“, *Правна пракса*, бр. 9/2006.

581. Михеш Кристина, Шроф Триша, „Увод“, у: *Осврти на увођење Универзалне гаранције рада у одабраним земљама Источне и Средње Европе* (Кристина Михеш, Триша Шроф ур.), Међународна организација рада, Женева, 2023.
582. Мојић Душан, „О преовлађујућем схватању културе у теорији организације“, *Култура*, бр. 152/2016.
583. Мојић Душан, *Организације и (пост)модерно друштво*, Чигоја штампа, Београд, 2014.
584. Maccarrone Vincenzo, Erne Roland, „Ireland: Trade unions recovering after being tipped off balance by the Great Recession?“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023.
585. Maciejewski Paul G., *Telearbeit - Ein Neues Berufsfeld Der Zukunft*, Decker, Heidelberg, 1987.
586. Macklem Patrick, „The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?“, in: *Labour Rights as Human Rights* (Philip Alston ed.), Oxford University Press, Oxford, 2005.
587. MacInnes John, McGregor Alan, Hunter Laurie, Sproull Alan, „The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation“, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3 /1993.
588. Maddison Angus, *The world economy: A millennial perspective*, Paris, OECD, 2011.
589. Mahon Claire, „Progress at the Front: The Draft Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights“, *Human Rights Law Review*, Vol. 8, No. 4/2008.
590. Maida Erica *et al.*, European Working Group on Labour Law Working Time Issues - European Student Seminar, Italian Report, University of Cassino and Southern Lazio, Strasbourg, 2016.
591. Maine Sumner Henry, *Ancient Law: Its connection with the early history of society and its relation to modern ideas*, John Murray, London, 1908.
592. Mallon Mary, „From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers?“, in: *Experiencing Human Resource Management* (Christopher Mabey Denise Skinner Timothy Clark eds.), Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.
593. Malone Thomas W., Laubacher Robert, Johns Tammy, „The Big Idea: The Age of Hyperspecialization“, *Harvard Business Review*, July 2011, доступно на: <https://hbr.org/2011/07/the-big-idea-the-age-of-hyperspecialization>
594. *Management*, Vol. 16, No. 3/2009.
595. Mandl Irene, Biletta Isabella, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
596. Mandl Irene, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2016.
597. Mangan David, Gramano Elena, Kullmann Miriam, „An Unprecedented Social Solidarity Stress Test“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020.
598. Mansfield Cooper William, Wood John C., *Outlines Of Industrial Law*, Butterworths, London, 1966.
599. Mantouvalou Virginia, „Welfare-to-work, zero-hours contracts and human rights“, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 3/2022.
600. Mantouvalou Virginia, „Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012.
601. Mantouvalou Virginia, „Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour“, UCL Labour Rights Institute, OnLine Working Papers, No. 2/2012.

602. Marica Mihaela, „The Legal Framework of on Call Duty for Teleworkers,“ *Juridical Tribune*, Vol. 13, No. 1/2023.
603. Marica Mihaela-Emilia, „Considerations on Employee Sharing in the Context of GDPR“, *Perspectives of Law and Public Administration*, No. 1/2021.
604. Marica Mihaela-Emilia, „Interim – Management as a new Form of Employment – opportune in a globalized context“, *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Vol. 15, No. 1/2021.
605. Markesinis, Sir Basil, Unberath Hannes, Johnston Angus, *The German Law of Contract A Comparative Treatise*, Second Edition, Hart Publishing, Oxford/Portland, 2006.
606. Marković Vasilije, „Intersectional Discrimination Of Women And Girls With Disabilities And The Institution Of Ombudsman: A Traffic Warden At Crenshaw’s Intersection“, in: *Intersectional discrimination of women and girls with disabilities and means of their empowerment* (Ljubinka Kovačević, Dragica Vujadinović, Marco Evola eds.), Faculty of Law, University of Belgrade, Belgrade, 2022.
607. Marquardt Annelie, „Collective agreements“, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, Paris, 2006.
608. Martin Ramos, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector, Policy paper - Belgium*, Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, University of Amsterdam, 2021.
609. Martin Risak, Thomas Dullinger, „The Concept of Worker in EU Law – Status quo and potential for change“, European Trade Union Institute, Report 140, 2018.
610. Massar Natacha, „Skilled Workers in the Ancient Greek City: Public Employment, Selection Methods, and Evaluation“, in: *Skilled Labour and Professionalism in Ancient Greece and Rome* (Edmund Stewart, Edward Harris, David Lewis eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2020.
611. Mazzon Alberto, *Essays on Non-Standard forms of Employment in Italy*, (doctoral thesis - unpublished), University of Siena, July 13, 2019.
612. McAfee Brynjolfsson E., *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, WW Norton & Company, New York, 2014.
613. McCann Deirdre, Murray Jill J., *The legal regulation of working time in domestic work*, ILO, Geneva, 2010.
614. McCann Deirdre, „New Frontiers Of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, And The Holistic Assessment Of Nonstandard Work Norms“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 34, No. 1/2012.
615. McCann Deirdre, *Working time laws: A global perspective, Findings from the ILO’s Conditions of Work and Employment Database*, International Labour Organization, Geneva, 2005.
- McGaughey Ewan, „Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2019.
616. McGaughey Ewan, „Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2019.
617. McKenna Brad, Cai Wenjie, Bendz Taino, “An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working Home During COVID-19”, *European Journal of Information Systems*, Vol. 29, No. 4/2020.
618. McVey Frank L., „The Social Effects of the Eight-Hour Day“, *American Journal of Sociology*, Vol. 8, No. 4/1903.

619. Melin Pauline, „Overview of Recent Cases before the Court of Justice of the European Union for the Special Issue on Strategies for Social Europe“, *European Journal of Social Security*, Vol. 22, No. 4/2020.
620. Melville Rose, „Umbrella organizations“, in: *International Encyclopedia of Civil Society* (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York, New York, 2010.
621. Mélypatak Gábor, „Effects Of New Employment Forms And Social Innovation On Social Security In Hungary“, *Lex ET Scientia International Journal*, Vol. 27, No. 1/2020.
622. Mendonça Pedro , Kougiannou Nadia K., Clark Ian , „Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper-flexible and precarious work“, *Industrial Relations*, Vol. 62, No. 1/2023.
623. Menegatti Emanuele, „Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 1/2019.
624. Menegatti Emanuele, „The Evolving Concept of “worker” in EU law“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019-
625. Menegatti Emanuele, „The Evolving Concept of “worker” in EU law“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019.
626. Messenger Jon C., „Introduction: Telework In The 21st Century – An Evolutionary Perspective“, in: *Telework In The 21st Century* (Jon C. Messenger ed.), Edward Elgar Publishing, (online), 2019.
627. Messenger Jon C., Lutz Gschwind, „Three Generations of Telework: New Ict And The (R)Evolution From Home Office To Virtual Office“, *New Technology, Work And Employment*, Vol. 31, No. 3/2016.
628. Messenger Jon C., Rodríguez Sarai, „New developments in work sharing in middle-income countries“, *Travail Policy Brief*, No. 2/2010.
629. Messenger Jon C., Wallot Paul, „The Diversity of “Marginal” Part-Time Employment“, INWORK Policy Brief No.7, International Labour Organisation, Geneva, 2016.
630. Messenger Jon, Gschwind Lutz, „Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office“, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 3/2016.
631. Messenger Jon, *Working time and the future of work*, International Labour Organization, Geneva, 2018.
632. Messersmith Jake, „Managing work-life conflict among information technology workers“, *Human Resource Management*, Vol. 46, No. 3/2007.
633. Michon François, *Informal, Non-standard, Precarious: Concepts And Measurements In France And EU - Implications For International Comparative Evaluations*, Briefing note from the Conference “Measuring Informal Employment in Developed Countries”, Boston, 31 October-1st November 2008.
634. Mickwitz Gunnar, *Die Kartellfunktionen der Zünfte*, Arno Press, Helsinki, 1936.
635. Mihes Cristina, „Introduction A critical glance into the regulation and implementation of non-standard forms of employment in Central and Eastern Europe“, in: *Non-Standard Forms Of Employment In Selected Countries In Central And Eastern Europe A Critical Glance Into Regulation And Implementation* (Cristina Mihes ed.), International Labour Organisation, Geneva, 2021.
636. Miller Frieda S., „Industrial Home Work In The United States“, *International Labour Review*, Vol. 43, No. 1/1941.
637. Minto Michael, „Interim Manager as a Value Generator“, *Jornal of Medicin Marketing*, Vol. 6, No. 2/2006.
638. Miszlivetz Ferenc, Jensen Jody, „Reinventing Hungarian Work Culture In A Global Context“, *Society and Economy*, Vol. 32, No. 2/2010.



639. Mohajan Haradhan, „The First Industrial Revolution: Creation of a New Global Human Era“, *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 5, No. 4/2019.
640. Mohapatra Archita, „Temporary Agency Workers Directive: Is the Right of Equal Treatment Strong Enough to Protect the Workers?“, *International Labor Rights Case Law*, No. 9/2023.
641. Mojsoska Blazhevski Nikica, Ristovski Aleksandar, Petreski Marjan, *Non-standard forms of employment in North Macedonia Final integrative report*, International Labour Organisation, Geneva, 2021.
642. Mokhtarian Patricia, „Defining Telecommuting“, The University of California Transportation Center - University of California at Berkeley, Working paper series No. 1305, 1992.
643. Molina Oscar, *New forms of employment - Coworking*, Spain Case study 51, Technical Report, Eurofound, 2016.
644. Monereo Perez Jose Luis, „Outsourcing as an Instrument of Decentralization Productive Labour and Its Legal Implications (1st Part)“, *Law Journal of Social and Labor Relations*, No. 2/2015.
645. Moore Phoebe V., *Watching The Watchers: Surveillance At Work And Notes For Trade Unionists*, International Labour Organization, Geneva, 2019.
646. Moreno Galbis Eva, Trillos Carranz Felipe, „The birthplace bias of teleworking: Consequences for working conditions“, *Labour*, Vol. 37, No. 2/2023.
647. Morgan Hannah, Stalford Helen, „Disabled People and the European Union: equal citizens?“, in: *The Social Model of Disability: Europe and the Majority World* (Mercer G. Barnes ed.), The Disability Press, Leeds, 2005.
648. Morin Marie-Laure, „Labour law and new forms of corporate organization“, *International Labour Review*, Vol. 144, No. 1/2005.
649. Morris Silver, „Slaves versus Free Hired Workers in Ancient Greece“, *Historia: Zeitschrift für Alte Geschichte*, Bd. 55, No. 3/2006.
650. Morse David, *The origin and evolution of the I.L.O. and its role in the world community*, Cornell University - New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, 1969.
651. Mousaid Sarah *et al.*, „The Quality of Work in the Belgian Service Voucher System“, *International Journal of Health Services*, Vol. 47, No. 1/2017.
652. Moya Jose C., „Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches“, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, No. 4/2007.
653. Mückenberger Ulrich, „Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm“, *Zeitschrift Für Sozialreform*, Vol. 56, No. 4/2010.
654. Muckenberger Ulrich, „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses“, *Zeitschrift für Sozialreform*, No. 7/1985.
655. Muffels Ruud, Wilthagen Ton, van den Heuvel Nick, *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets*, Discussion Paper FS I 02 – 204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002.
656. Mulugeta Gebre Kidist, „Legal Protection and Work Conditions of Domestic Workers in Addis Ababa - A Research Paper“, *International Institute of Social Studies*, The Hague, The Netherlands, 2012.
657. Mumford Lewis, *Urban Prospect*, Brace & World, New York, 1968.
658. Munck Ronaldo, *Globalisation and Labour: The New ‘Great Transformation’*, Zed, London, 2002.
659. Munck Ronaldo, „Globalization, migration and work: Issues and perspectives“, *Third World Quarterly*, Vol. 29, No. 7/2008,
660. Munck Ronaldo, *Globalisation and Labour: The New ‘Great Transformation’*, Zed, London.

661. Muñoz de Bustillo Llorente Rafael, „Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses“, in: *The New World of Work* (Daniel Vaughan-Whitehead, Youcef Ghellab, Rafael M. de Bustillo Llorente eds.), Elgar Online, 2021.
662. Munoz Ruiz Ana Belen, Ramos Martin Nuria, *Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector*, Overview Comparative Report, European Commission, 2022.
663. Murphy Caroline, Lavelle Jonathan, Turner Thomas *et al.*, „Zero Hours Work in Ireland“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapore, 2019.
664. Николић Александар, *Радно право општи део*, Пословно-економски биро, Београд, 1992.
665. Николић Ивана Р., „Родна перспектива глобалног компакта о сигурним, уређеним и регуларним миграцијама“, *Социолошки преглед*, бр. 4/2021.
666. Nakano Glenn Evelyn, „From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor“, *Signs*, Vol. 18, No. 1/1992.
667. Navarro Nieto Federico, „Collective Bargaining in Spain: the Reform of the Regulatory Framework“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, No. 3-4/2012.
668. Needleman Rae L., „Domestic Workers in Private Homes“, *Social Security Bulletin* 2, No. 3/1939.
669. Neetha Natalie, „Minimum Wages for Domestic Work: Mirroring Devalued Housework“, *Economic and Political Weekly*, Vol. 48, No. 43/2013.
670. Neipert Hedges Janice, „A look at the 4-day workweek“, *Monthly Labor Review*, Vol. 94, No. 10/1971.
671. Neiryneck Jemina, *The Case For A Reduced Workweek In Belgium - Policy report investigating the optimal conditions and obstacles to introduce a collectively reduced workweek in Belgium* (докторска дисертација), Faculty of Political and Social Science, Ghent University, 2022/2023.
672. Nelen Annemarie, De Grip Andries, Fouarge Didier, „Is part-time employment beneficial for firm productivity?“, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen, ROA Research Memoranda, No. 2/2011.
673. Nesporova Alena, Cazes Sandrine, *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Budapest, 2004.
674. Ngambi H.C., „Job-sharing and employee productivity: two for the price of one?“, *Southern African Business Review*, Vol. 8, No. 2/2004.
675. Nicholas Tom, „Technology, Innovation and Economic Growth in Britain Since 1870“, in: *Cambridge Economic History of Modern Britain* (Roderick Floud, Jane Humphries, Paul Johnson eds.), Cambridge University Press, United Kingdom, 2014.
676. Nicolas Contouris, „The Changing Law of the Employment Relationship“, *Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007.
677. Nilles Jack M., „Telecommunications and Organizational Decentralization“, *IEEE Transactions On Communications*, Vol. 23, No. 10/1975.
678. Nisbet Robert, *The Sociological Tradition*, Basic Book, New York, 1966.
679. Novitz Tonia A., Syrpis Philipp A. J., „The Place of Domestic Work in Europe: An analysis of current policy in the light of the Council Decision Authorising Member States to ratify ILO Convention No.189“, *European Labour Law Journal*, No. 2/2015.
680. Nyland Chris, „Taylorism and the Mutual-Gains Strategy“, *Industrial Relations*, Vol. 37, No. 4/1998.

681. Обрадовић Горан, Јевтић Милан, *Значајни аспекти радног права у Европској унији*, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2008.
682. Обрадовић Горан, Ковачевић-Перић Слободанка, „Субординација и дисциплинска власт послодавца“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014.
683. Обрадовић Горан, Ковачевић-Перић Слободанка, *Дисциплинска одговорност запослених*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2016.
684. O’Sullivan Michelle, „Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019.
685. O’Sullivan Michelle, „Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries: A Comparative Review“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019.
686. Oberg Christina, „Does the freelance economy promote creative freedom?“, *Journal of Management & Organization*, 2024.
687. Ödahl Katarina, *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, доступно на: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl\\_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 20. 5. 2023.
688. Ogburn William F., „Population, Private Ownership, Technology, and the Standard of Living“, *American Journal of Sociology*, Vol. 56, January, 1951.
689. Oguz Özgür, Perkumienė Dalia, „The Effect Of Pandemic On Labour Law“, in: *Proceedings of the 10th International Scientific Conference Rural Development* (Judita Černiauskienė ed.), Vytautas Magnus University Agriculture Academy, 2021.
690. Olaf Deinert (ed.), *International Labour Law under the Rome Conventions*, Baden-Baden – München - Portland, Nomos-Beck-Hurt Publishing, 2017.
691. Olney Shauna L., *Unions in a Changing World: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries*, International Labour Organisation, Geneva, 1996.
692. Olson Margarethe „Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time“, *Communications of The ACM*, Vol. 26, No. 3/1982.
693. Opielka Michael, „Grundeinkommen statt Hartz IV. Zur politischen Soziologie der Sozialreformen“, *Blätter für deutsche und internationale Politik*, No. 9/2004.
694. Osterman Paul, *Securing Prosperity. The American Labour Market: How It Has Changed and What to Do About It*, Princeton University Press, Princeton, 1999.
695. O’Sullivan Michelle *et al.*, „The role of the state in shaping zero hours work in an atypical liberal market economy“, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, No. 2/2017.
696. O’Sullivan Michelle *et al.*, *A study on the prevalence of zero hour contracts among irish employers and the impact on employees*, Department of Jobs, Enterprise and Innovation, University of Limerick, Dublin, 2015.
697. Ottmann Jean-Yves, Mahut Dominique, Gazier Bernard, „Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme “forme d’emploi de transition”?“, *Socio-économie du travail*, Vol. 9, No. 1/2021.
698. Павловић Марко, „Радни однос у Србији у XIX и почетком XX века“, *Гласник Правног факултета у Крагујевцу*, 1991.

699. Павловић Марко, *Правна европеизација Србије 1804-1914*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2008.
700. Павловић Славољупка, „Заштита личних података у области радних односа“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013.
701. Паравина Душан Р., „Правни положај радница према уставу, конвенцијама и препорукама Међународне организације рада“, *Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу*, Свеска 8, 1969.
702. Паравина Душан, „Рад од куће *de lege ferenda*“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 7/1968.
703. Паравина Душан, „Међународни радноправни стандарди и југословенска регулатива о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1-2/1998.
704. Паравина Душан, „Општа и основна питања самоуправног радног права“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 1970.
705. Паравина Душан, „Престанак радног односа по основу технолошког вишка, нарочито према стандардима Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 4-7/2000.
706. Пауновић Милан, Кривокапић Борис, Крстић Ивана, *Међународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
707. Пековић Рајка, *Облигациони односи у општем имовинском законику за књажевину Црну Гору и њихова примјена између два свјетска рата (1918-1941. године)*, (докторска дисертација необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
708. Перић Саша, *Радничко организовање и синдикати у процесу глобализације*, Покрет за слободу, Београд, 2017.
709. Перишић Драгослав, *Судска заштита права из радног односа у СФРЈ*, (докторска дисертација необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1978.
710. Петровић Мила, „Право на минималну зараду: између реалности и потребе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2024.
711. Петровић Мила, *Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести*, (докторска дисертација - необјављена) одбрањена 13. маја 2021. године, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.
712. Печујлић Мирослав, „Увод у дискусију о Платформи“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 1-2/1974.
713. Пешић Ратко, *Међународна организација рада*, Правни факултет Универзитета, Завод за научноистраживачки рад, Нови Сад, 1969.
714. Пешић Ратко, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966.
715. Поповић Теофило, „Правни основ ступања на рад“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 4/1965.
716. Протић Јован, *Услови и препреке за делотворно остваривање индивидуалних и колективних права радника у области управљања отпадом* (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.
717. Протић Јован, „Уговори о координисаној и трајној сарадњи - могуће решење за изазове на тржишту рада у Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2024.
718. Palley Thomas I., *Neoliberalism and the Road to Inequality and Stagnation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.

719. Pandey Kritika, Parreñas Rhacel Salazar, Sabio Gianne Sheena, „Essential and Expendable: Migrant Domestic Workers and the COVID-19 Pandemic“, *American Behavioral Scientist* 10/2021 Vol. 65.
720. Papadopoulos Nikolaos A., „Revisiting the Preamble of the European Social Charter: Paper Tiger or Blessing in Disguise?“, *Human Rights Law Review*, Vol. 22, 2022.
721. Pargas Damian A., „Historicizing and Spatializing Global Slavery“, in: *The Palgrave Handbook of Global Slavery throughout History* (Damian A. Pargas, Juliane Schiel eds.), Palgrave Macmillan(e-book), 2021.
722. Parker Simon, *The economics of self-employment and entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
723. Parrino Lucia, „Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange“, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 13, 2015.
724. Parsons Miller Geoffrey „Compliance in Historical Context“, in: *Corporate Compliance on a Global Scale Legitimacy and Effectiveness* (Stefano Manacorda, Francesco Centoze eds.), Springer International Publishing (ebook), 2022.
725. Paullin Valentine, „Home Work In France: Its Origin, Evolution, And Future“, *International Labour Review*, Vol.37, No. 2/1938.
726. Payne Joan, Payne Clive, „Unemployment and Peripheral Work“, *Work, Employment & Society*, Vol. 7, No. 4/1993.
727. Peček Senčur Darija, Laleta Sandra, „Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primene radnog zakonodavstva“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, br. 1/2018.
728. Pejtersen Annelise Mark, Goodstein L. P., Rasmussen Jens, *Cognitive systems engineering*, Wiley, New York, 1994.
729. Peñalosa Antonio, *Comments for the General Survey 2012 on Fundamental ILO Conventions: Comments on Conventions Nos 87 and 98?*, International Organisation of Employer, Geneva, 2012.
730. Pérez Inés, Stallaert Christiane, „The Professionalization of Paid Domestic Work and Its Limits: Experiences of Latin American Migrants in Brussels“, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 23, No. 2/2016.
731. Pérotin Virginie, „The performance of workers cooperatives“, in: *The cooperative business movement, 1950 to the present* (Patrizia Battilani, Harm G. Schroter eds.), Cambridge University Press, New York, 2012.
732. Perulli Adalberto, „A new category within European Union Law: Personal work“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 1/2024.
733. Petrylaitė Daiva, „The Right to Strike in EU Member States: A Comparative Overview with Particular Reference to Lithuania“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 26, No. 4/2010.
734. Pfau-Effinger Birgit, Thordis Reimer, „The interplay of welfare state policies with supply- and demand-side factors in the production of marginalised part-time employment among women in Germany“, in: *Dualisation of Part-Time Work: The Development of Labour Market Insiders and Outsiders* (Heidi Nicolaisen, Hanne Kavli, Ragnhild Steen Jensen eds.), Policy Press Scholarship Online, Bristol, 2019- 2020.
735. Pfister Ulrich, „Craft Guilds and Technological Change: The Engine Loom in the European Silk Ribbon Industry in the Seventeenth and Eighteenth Centuries“, in: *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400–1800*, (S. R. Epstein, Maarten Prak eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2009.
736. Phillips Gerald. E., *Labour Relations and Collective Bargaining Cycle*, Butterworths, Toronto,

- 1981.
737. Piasna Agnieszka, „The Space for Regulation Beyond Borders? The Role of the EU in Regulating Zero Hours Work“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019.
738. Pichrt Jan, Štefko Martin, *Labour Law in the Chezh Republic*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018.
739. Plantenga Janneke, „Chantal Remery Work–family reconciliation policies in Europe“, in: *Handbook of Research on Gender and Economic Life* , (Deborah M. Figart, Tonia L. Warnecke eds.), Edward Elgar Online, Cheltenham, 2013.
740. Polak Thomas, *Betriebswirtschaftlichorganisatorische Aspekte der Telearbeit*, Arbeitspapiere WI, No. 05 /1998, Universität Giessen, 2000.
741. Politeo Ivo, *Radno pravo*, Tipografija, Zagreb, 1934.
742. Pollard Sidney, „Factory Discipline in the Industrial Revolution.“, *Economic History Review*, Vol. 16, No. 2/1963.
743. Pollert Anna, „The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?“, *Work, Employment & Society*, Vol. 2, No. 3/1988.
744. Pollert Anna, „The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?“, *Work, Employment & Society*, Vol. 2, No. 3/1988.
745. Potočnjak Željko, „Prestanak ugovora o radu“, u: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (Željko Potočnjak ur.), Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, Zagreb 2007.
746. Potokar Marko, Androić Sanja, „Video Surveillance And Corporate Security“, *Varstvoslovje - Journal Of Criminal Justice And Security*, No. 2/2014, pp. 150-152.
747. Prakasam Seepana, „Domestic Workers In Time And Space“, *Political Economy Journal of India*, Vol.20, No. 3-4/2011.
748. Prassl Jeremias, *Humans As A Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
749. Prassl Jeremiass, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
750. Prassl Jeremiass, „The Notion of the Employer“, *Law Quarterly Review*, Vol. 129, No. 3/2013.
751. Prassl Jeremiass, Risak Martin, „UBER, TASKRABBIT, & CO: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Oxford Legal Studies Research Paper, No. 8/2016.
752. Prassl Jeremiass, *The concept of Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
753. Prassl Jeremiass, *The concept of the employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
754. Preis Ulrich, Morgenbrodt Kai, „Die Rotkreuzschwester zwischen Arbeitnehmerbegriff und Beschäftigungsverhältnis Leitsatz der Bearbeiter“, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, No. 3/2017.
755. Price Hilary H., „Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit“, *Oklahoma Law Review*, Vol. 74, No. 2/2022.
756. Procter Stephen J. et al., „Flexibility, Politics & Strategy: In Defence of the Model of The Flexible Firm“, *Work, Employment & Society* , Vol. 8, No. 2/1994.
757. Procter Stephen J., et. al., „Flexibility, Politics & Strategy: In Defence of the Model of The Flexible Firm“, *Work, Employment & Society* , Vol. 8, No. 2/1994.

758. Prosser Thomas, „Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries“, *Work, Employment and Society*, Vol. 30, No.6/2016.
759. Радовановић Милан, „Занатско питање“, *Архив за правне и друштвене науке*, бр. 4/1906.
760. Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, „Радна арбитража“, *Радно и социјално право*, бр. 4–6/2002.
761. Радуловић Зоран, Урдаревић Бојан, „Глобализација и концепт социјалних права“, *Српска политичка мисао*, бр. 1/2012.
762. Рајић Ђалић Јована, „Посебна заштита жене за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и упоредном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019.
763. Рајић Ђалић Јована, „Осетљиве категорије жена и пандемија“, *Епидемија. Друштво. Право* (Наталија Лукић, Далибор Ђукић ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2022.
764. Рајић Ђалић Јована, „Правни режим и специфичности рада од куће“, *Зборник радова Право између стварања и тумачења*, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2023.
765. Ракић Ивана, „Међународни суд правде“, *Страни правни живот* бр. 3/2008.
766. Рашковић Владимир, *Социологија рада*, шесто издање, Савремена администрација/Институт за економска истраживања, Београд, 1979.
767. Рељановић Марио, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот*, бр. 3/2019.
768. Рељановић Марио, „Привремено запошљавање у Републици Хрватској – поуке за будуће регулисање у Републици Србији“, *Страни правни живот*, број 2/2014.
769. Рељановић Марио, *Алтернативно радно законодавство*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe/Центар за достојанствени рад, Београд, 2019.
770. Рељановић Марио, Ковачевић Љубинка, Крстић Ивана, Петровић Александра К., *Приручник за примену међународног Пакта о економским, социјалним и културним правима*, Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Београд, 2023.
771. Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, „Радноправни положај дигиталних радника–искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, бр. 3/2021.
772. Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, „Сигурност запослења као индикатор достојанственог рада“, *Страни правни живот*, Вол. 66. бр. 3/2022.
773. Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, *Решавање колективних радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021.
774. Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, *Решавање радних спорова*, Институт за упоредно право, Београд, 2021.
775. Рељановић Марио, Рајић Ђалић Јована, „Menstrual Leave and Gender Equality“, *Страни правни живот*, бр. 1/2024.
776. Рончевић Данило, Антић Александар „Уговор без одређеног радног времена (Zero Hour Contract)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016.
777. Radevich Elena, „Temporary Agency Work and Telework in Russia: Current Issues and Future Developments“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 2, No. 1/2013.
778. Raimund Waltermann, *Arbeitsrecht* (19. Auflage), Franz Vahlen, München, 2018.
779. Rainone Silvia, „Labour Rights Beyond Employment Status: Insights from the Competition Law Guidelines on Collective Bargaining“, in: *Defining and Protecting Autonomous Work* (Tindara Addabbo, et. al. eds.), Springer Nature, 2022.

780. Rainone Silvia, Nicola Countouris, „Collective bargaining and self-employed workers The need for a paradigm shift“, ETUI Policy Brief, Brussels, 2021.
781. Ramos Raul, Esteban Sanromá, Hipólito Simón, *An analysis of wage differentials between full- and part-time workers in Spain*, Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economy, Barcelona, 2007.
782. Rathbone Dominic, *Economic Rationalism and Rural Society in Third-Century AD Egypt - The Heroninos Archive and the Appianus Estate*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991.
783. Ratti Luca, „Voluntary work in the Italian experience: the curious case of ‘socially useful workers’“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024.
784. Raus Wilfried, „New forms of employment in Belgium“, in: *New forms of employment in Europe*, (Roger Balnapain, Frank Hendrickx eds.), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.
785. Rauws Wilfried, „The Concept of ‘ Employee’: The Position in Belgium“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.
786. Ray Jean-Emmanuel, Jacque Rojot, „Worker Privacy in France“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 17, 1995.
787. Recchia Giuseppe Antonio, „Gig Work and the Qualification Dilemma: From the Judicial to the Theoretical Approach“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020.
788. *Regulating The Employment Relationship In Europe: A guide to Recommendation No. 198*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2013.
789. Rehfeldt Udo, Vincent Catherine, „France: Fragmented trade unions, few members, but many voters and much social unrest“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023.
790. Reijniers Jacques, „Interim Management einkaufen und die Notwendigkeit zur Qualifizierung – ein Erfolgsfaktor für Unternehmen“, in: *Interim Management : Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten - mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds.), Franz Vahlen, München, 2012.
791. Rene Cassin, „L’homme, sujet de droit international, et la protection des droits de l’homme dans la societe universelle, La technique et les principes du droit public“, *Etude en l’honneur de Georges Scelle*, Paris, Vol. 1, 1950, доступно на: <https://www.sfdi.org/wp-content/uploads/2014/03/Cassin-Mel-Scelle.pdf>, 4.8.2023.
792. René Schillinger Hubert, *Trade Unions in Africa: Weak but feared*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2005.
793. Reuschke Darja, Felstead Alan, „Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis“, *Dialogues in Human Geography*, No. 2/2020.
794. Rimbau-Gilabert Eva, Pasamar Susana, „New Forms of Work“, in: *New Directions in the Future of Work* (Mónica Santana, Ramón Valle-Cabrera eds.) Emerald Publishing Limited, Bingley, 2021.
795. Risak Martin, „(Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy“, in: *Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloudi*, (Doris Lutz, Martin Gruber-Risak eds.), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2017, доступно на: <https://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/>, 9.6.2024.
796. Risak Martin, Rebhahn Robert, „The Concept of ‘ Employee’: The Position in Austria“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.



797. Robertson Roland, *Globalization: Social Theory and Global Culture*, SAGE Publications, London-New Delhi, 1992.
798. Rocca Marco, „The European Social Charter and the European Union“, in: *The European Social Charter: A Commentary, CrossCutting Themes* (Stefano Angeleri, Carole Nivard (eds.)), Vol. 1, Brill, Nijhoff, 2022.
799. Rodgers Gary, Lee Eddy, Swepston Lee, Van Daele Jasmien, *The International Labour Organization and the Quest for social justice 1919-2009*, International Labour Office, Geneva, 2009.
800. Rodgers Lisa, „The Uberization of work case developments in the UK“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [Online], No. 4/2019.
801. Rodrigues de Freitas Júnior Antonio, Barcellos Slosbergas Luciana, Raduan da Silva Victor, „The Uberization Of Work And The Legal Subordination: The Brazilian Case“, Modified version of the working paper prepared for presentation at the „5th Conference of the Regulating for Decent Work Network“ at the International Labour Office, Geneva, Switzerland, 3-5 July 2017.
802. Rosin Annika, „Applying the Temporary Agency Work Directive to Platform Workers: Mission Impossible?“ , *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 36, No. 2/2020.
803. Ruan Nantiya, Reichman Nancy, „Hours Equity is the New Pay Equity“, *Villanova Law Review*, Vol. 59, No. 1/ 2014.
804. Rubery Jill, Grimshaw Damian, „Precarious work and the commodification of the employment relationship: the case of zero hours in the UK and mini jobs in Germany“, in: *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten: Festschrift für Gerhard Bosch* (Gerhard Bäcker, Steffan Lehndorff, Claudia Weinkopf eds.) Springer, 2016.
805. Rubery Jill, Ward Kevin, Grimshaw Damian, „Time, work and pay: Understanding the new relationship“, in: *Decent working time. New trends, new issues*, (John Messenger et al., eds.), ILO, Geneva, 2006.
806. Rubery Jill, „Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation“, *Employee Relations*, Vol. 37, No. 6/2015.
807. Rubin Viktoria, „Leveraging liminality: how the interim manager’s liminal position facilitates knowledge transfer to client organizations“, *The Learning Organization*, No. 4/2024.
808. Ruiner Caroline, Wilkens Uta, Küpper Monika, „Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-intensive Firms — Going Beyond Existing Concepts“, *Management Revue*, Vol. 24, No. 3/2013, Special Issue: Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives.
809. Rus Veljko, Arzenšek Vladimir, *Rad kao sudbina i kao sloboda Podijela i alijencija rada*, Biblioteka 360°, Zagreb, 1984.
810. Russam Charles M., „Flexible Resourcing: The Strategic Case For Interim Management“, *Strategic Change*, Vol. 14, No. 3/2005.
811. Ryan Lorraine, McMahon Juliet, Turner Thomas, „Between the Profit Imperative and Worker Welfare: Can Responsible Companies Stem the Expansion of Precarious Work?“ , in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapoure, 2019.
812. Rybnikova Irma, „Interim Management. Analyse einer atypischen Beschäftigungsform für Führungskräfte“, *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 24, No. 3/2010.
813. Слијепчевић Ратомир, „Рад са непуним радним временом - драгоценa законска новина која је остала у сенци Закон о раду“, *Правни информатор*, бр. 5/2015.

814. Станојевић Сања, „Предности арбитражног у односу на судско решавање радног спора“, *Право и привреда*, бр. 1/2021
815. Станојевић Обрад, *Римско право*, Службени лист, Београд, 1995.
816. Стојковић Златановић Сања, „Право запослених на партиципацију у (радним) кооперативама – пример европског задружног друштва“, *Право и привреда*, бр. 2/2020.
817. Стојковић Златановић Сања, „Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2019.
818. Sädevirta Markus, *A Comparative Study Of The Regulation Governing The Use Of Fixed-Term Contracts In Three Eu Member States*, (докторска дисертација), 12<sup>th</sup> October 2013, Faculty of Law in the University of Helsinki, Helsinki, 2013.
819. Safa Helen I., *The Myth of the Male Breadwinner, Women And Industrialization In The Caribbean*, Taylor and Francis, London, 2018.
820. Sagan Adam, Schuller Christian, „Covid-19 and Labour Law In Germany“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020.
821. Sagan Adam, „The classification as ‘worker’ under EU law“, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 4/2019.
822. Salamon Lester M., K. Anheier Helmut, *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997.
823. Salladarre Frederic, Hlaimi Stephane, „Women and Part-Time Work in Europe“, *International Labour Review* No. 2/2014.
824. Samek Lodovici Manuela, *The impact of teleworking and digital work on workers and society Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Luxembourg, 2021.
825. Sargeant Malcolm, „Domestic Workers: Vulnerable Workers in Precarious Work“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 3, No. 1/2014.
826. Sartori Alessandra, „Temporary Agency Work in Europe“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 1/2016.
827. Sato Osaka Yasuhiro, Zenou Yves, „How Urbanization Affects Employment and Social Interactions“, Discussion Paper No. 7914, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, Bonn, 2014.
828. Saul Ben, Kinley David, Mowbray Jacqueline, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Oxford Academic (online edn.), 2014.
829. Schechowiz Ralf, Sumilo Erika, „Interim Managers in the CFO Role in Medium-sized Companies: Literature Overview, Conceptual Approach, and Empirical Study“, *International Journal of Business and Economic Affairs*, Vol. 4, No. 2/2019.
830. Scheiwe Kirsten, „Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight?“, *EUI Working Paper LAW*, No. 3/2021.
831. Schiavone Aldo, *The End of the Past: Ancient Rome and the Modern West. (translated by Margery J. Schneider)*, Harvard University Press, Cambridge, 2000.
832. Schiek Dagmar, „Towards More Resilience for a Social EU: The Constitutionally Conditioned Internal Market“, *European Constitutional Law Review*, Vol. 13, 2017.
833. Schimank Uwe, „Differentiation: Social“, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2001.
834. Schneider-Dörr Andreja, *Crowd Work und Plattformökonomie - Eine arbeitsrechtliche Fallstudie*, Nomos, Baden-Baden, 2021.

835. Schöllbauer Julia, Hartner-Tiefenthaler Martina, Kelliher Clare, „ICT-Enabled Work Extension and its Consequences: A Paradoxical Situation Between High Performance and Low Wellbeing“, in: *Flexible Working Practices and Approaches Psychological and Social Implications* (Christian Korunka ed.), Springer International, 2021.
836. Scholz Gabriela, „Check-up für Minijobverträge“, *Der Freie Zahnarzt*, Vol. 63, 2019.
837. Schömann Klaus, Rogowski Ralf, Kruppe Thomas, *Labour Market Efficiency In The European Union Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, Routledge, London/New York, 2003.
838. Schoukens Paul, Alberto Barrio, „The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No. 4/2017.
839. Schoukens Paul, Barrio Alberto, „The changing concept of work: When does typical work become atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No.4/2017.
840. Schutter Olivier De, „Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights: An Introduction“, Working Paper, No. 2/2013, Université catholique de Louvain, Faculté de droit - Centre de philosophie du droit, 2013.
841. Sedacca Natalie, „Domestic Workers, the ‘Family Worker’ Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women’s Work“, *Industrial Law Journal*, Vol. 51, No. 4/2022.
842. Senatori Iacopo, Spinelli Carla, „(Re-)Regulating Remote Work in the Post-pandemic scenario: Lessons from the Italian experience“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 14, No. 1/2021.
843. Senčur Peček Darja, Laleta Sandra, Kotulovski Karla, „Ugovorni odnosi u vezi s privremenim agencijskim radom“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 40, No. 3/2020.
844. Servais Jean-Michael, „ILO Law and The Right to Strike“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, Vol. 15, No. 147/2009-2010.
845. Shahid Mahammad, „Work from Home During COVID 19: Employees Perception and Experiences“, *Global Journal for Research Analysis*, No. 5/2020.
846. Shankar Bhabani Naya, Walton Nigel, „Rethinking of Marxist Perspectives on Big Data, Artificial Intelligence (AI) And Capitalist Economic Development“, *Technological Forecasting and Social Change*, (online), Vol. 166, 2021.
847. Shapiro David, Macdonald Daniel, Greenlaw Steven A., *Demand and Supply at Work in Labor Markets*, OpenStax Rice University, Houston, 2022.
848. Sharma Y. S, „Workers' participation in management and social responsibilities of companies“, *Cochin University Law Review*, No. 6/1982.
849. Sherman Grossman Allyson, „Women in Domestic Work: Yesterday and Today“, *Monthly Labor Review*, Vol. 103, No. 8/1980.
850. Sherman Marc A., „Webmail At Work: The Case For Protection Against Employer Monitor“, *Touro Law Review*, Vol. 23, 2007.
851. Siegrist Johannes, Li Jian, „The changing nature of work and employment in modern societies“, *Psychosocial Occupational Health: An Interdisciplinary Textbook*, Oxford Academic, (online edn.), Oxford, 2024.
852. Silvennoinen Oula, „Country Study Finland“, in: *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe* (Reiner Hoffmann, Marc Meinardus eds.), Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2023.
853. Silver Hilary, Frances Goldscheider, „Flexible Work and Housework: Work and Family Constraints on Women's Domestic Labor“, *Social Forces*, Vol. 72, No. 4/ 1994.
854. Silver Morris, „Economic Structures of Antiquity“, *Contributions in Economics and Economic History*, No. 159, Greenwood/Westport, Connecticut, 1995.

855. Silvia Stephen J., „The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labor“, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 4/1991.
856. Simon Deakin, „Commentary. The changing concept of the 'employer' in labour law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 30, No. 1/2001.
857. Smeaton Deborah, „Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends“, *Work, Employment and Society*, Vol. 17 No. 2/2003.
858. Smith Adam, *Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Chapter X, Vol. I, 1976.
859. Smith Adam, *An Inquiry Into The Nature And Causes Of The Wealth Of Nations*, (an electronic classics series publication), The Pennsylvania State University, 2005.
860. Smith Bradford L., „The Third Industrial Revolution: Policymaking for the Internet“, *Columbia Science and Technology Law Review*, No. 3/2001-2002.
861. Smith Olivia, „Comparable Workers and the Part-Time Workers Regulations“, *Feminist Legal Studies*, Vol. 15, No. 1/2007.
862. Smith Vicki, „New Forms of Work Organization“, *Annual Review of Sociology*, Vol. 23,1997.
863. Sobolev Alexander V. *et al.*, „Cooperative Platforms: The Practice of Digital Participation“, in: *Challenges of the Modern Economy* (Yakhya G. Buchaev, Arsen S. Abdulkadyrov, Julia V. Ragulina, Arutyun A. Khachatryan, Elena G. Popkova eds.), Springer, (ebook), 2023.
864. Söderlund Jonas, Borg Elisabeth, „Liminality in management and organization studies: Process, position and Place“, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 20, No. 4/2018.
865. Solymosi-Szekeres Bernadett, „Reflections On The Employee-Like Persons And On On Their (Non) Regulation In Hungary“, *MultiScience - XXXIII. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*, University of Miskolc, 23-24 May, 2019.
866. Sonne James A., „Monitoring For Quality Assurance: Employer Regulation Of Off-Duty Behavior“, *Georgia Law Review*, No. 1/2008.
867. Sousa Ricardo, Raphaela Portilho, „The Case of ‘Breque dos Apps’: Civil Society’s Support for Digital Platform Workers“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* , Vol. 12, No. 2/2023.
868. Spattini Silvia, „Agency Work: a Comparative Analysis“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 1, No. 3-4/2012.
869. Spermann Alexander, „Unverzichtbare Flexibilität - Kommentar“, *Wirtschaftsdienst*, Vol. 102, No.1/2022.
870. Spinuzzi Clay, „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012.
871. Spinuzzi Clay, „Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012.
872. Spurka Daniel, Straub Caroline, „Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic“, *Journal of Vocational Behavior*, No. 119/2020.
873. Stampfl Nora S., „Arbeiten in der Sharing, „Economy: Die „Uberisierung“der Arbeitswelt?“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016,
874. Standing Guy, „Economic insecurity and global casualization: Threat or promise. *Social Indicators Research*, Vol. 88, No. 1/2008.
875. Standing Guy, „The ILO: An Agency for Globalization“, *Institute for Social Studies*, No. 3/2008.
876. Standing Guy, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Macmillan Press LTD, London, 1993.

877. Standing Guy, *The precariat. The new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London, 2011, p. 116.
878. Stanford Jim, „The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives”, *The Economic and Labour Relations Review*, No. 3/2017.
879. Stefano de Valerio, „Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of International Labour Standards“, *International Labour Review*, Vol. 160, No. 3/2021.
880. Steinkeller Piotr, „Labor in the Early States: An Early Mesopotamian Perspective“, in: *Labor In The Ancient World* (Piotr Steinkeller, Michael Hudson eds.), The International Scholars Conference on Ancient Near Eastern Economies, Vol. 5, Dresden, 2015.
881. Steinkeller Piotr, „Money Lending Practices in the Ur III Period: The Issue of Economic Motivation“, in: *Debt and Economic Renewal in the Ancient Near East* (Michael Hudson, Marc Van de Mieroop eds.), Bethesda MD: CDL Press, University of Michigan, Michigan, 2002.
882. Stevens Gerald, „The Test of the Employment Relation“, *Michigan Law Review*, Vol. 38, No. 2/1939.
883. Stiglitz Joseph E., „Postscript“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkonen eds.), Springer Nature, Cham, 2021.
884. *still fixed, but at least equal*, Working Paper, ETUI, 2016.
885. Storey John, Salaman Graeme, Platman Kerry, „Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media“, *Human Relations*, Vol. 58, No. 8/2005.
886. Storrie Donald, *Temporary agency work in the European Union*, Eurofond, Luxembourg, 2001.
887. Streeck Wolfgang, „Labour Division“, in: *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Neil J. Smelser, Paul B. Baltes eds.), Elsevier, Amsterdam, 2001.
888. Sugeno Kazuo, *Japanese Employment and Labor Law*, North Carolina Academic Press, North Carolina, 2002.
889. Sullivan Sherry, „The changing nature of careers: A review and research agenda“, *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3/1999.
890. Sutterer-Kipping Amélie, *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022.
891. Suzman James, *Work: A deep history, from the stone age to the age of robots*, Ballantine Books, New York, 2021.
892. Świątkowski Andrzej Marian, „Everyone Who Works Should Be Guaranteed Decent Working Conditions“, *Hungarian Labour Law E-Journal*, No. 1/2021.
893. Szaban Jolanta, Skrzek-Lubasińska Małgorzata, „Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach, *Journal of Management and Business Administration*, Vol. 26, No. 2/2018.
894. Топић Борис, „Руководећа начела Уједињених нација о бизнису и људским правима: значајан покушај рјешавања питања корпоративних кршења људских права“, *Правни записи*, Вол. 11, бр. 1/2020.
895. Трокле Леон-Ели, *Међународно социјално законодавство*, Савез удружења правника Југославије, Београд, 1953.
896. Туцовић Димитрије, *Изабрани списи књига I*, Просвета, Београд, 1949.
897. Tabak Filiz, Smith William P., „Privacy And Electronic Monitoring In The Workplace: A Model Of Managerial Cognition And Relational Trust Development“, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 17, 2005.

898. Tapiola Kari, „What Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham, 2021.
899. Tavits Gaabriel, „The Concept of ‘ Employee’: The Position in Estonia“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.
900. Taylor Philip, Earl Catherine, Brooke Elizabeth, McLoughlin Christopher, *Retiring Women. Work and Post-work Transitions. Ageing, Work and Welfare series*, Edward Elgar Publishing, 2021.
901. Temin Peter, „The Labor Market of the Early Roman Empire“, *The Journal of Interdisciplinary History*, Vol. 34, No. 4/2004.
902. Temming Felipe, „Systemverschiebungen durch den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven“, *Soziales Recht*, No. 4/2016.
903. Tennfjord Par F., „The European Social Charter - an Instrument of Social Collaboration in Europe“, *Annuaire Europeen European Yearbook* (Lodovico Benvenuti et al., eds.), Vol. IX, Council of Europe, Strasbourg, 1961.
904. Terwiesch Christian, Xu Yu, „Innovation Contests, Open Innovation, and Multiagent Problem Solving“, *Management Science*, Vol. 54, 2008.
905. Testa R. Mark, Sipe J. Lori, „The Organizational Culture Audit: Countering Cultural Ambiguity in the Service Context“, *Open Journal of Leadership*, Vol. 2, No. 2/2013.
906. the business case“, *International Journal of Management Reviews*, No. 4/2011.
907. *The European Convention on Human Rights and the Employment Relationship* (Filip Dorssemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann eds.) ETUI, Bruxells, 2013.
908. Thiongane Saidou, *Groupement D’employeurs*, Un Dictionnaire De La Recherche En Droit Social (DRDS), 2022.
909. Thomas Albert, *The International Labour Organisation: The First Decade*, 1<sup>st</sup> edn., Routledge Library Editions, London, 1931.
910. Thomas Maja K., „The Rise of Technology and its Influence on Labor Market Outcomes“, *Gettysburg Economic Review*, Vol. 10, 2017.
911. Thornquist Annette, „False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 31, No. 4/2015.
912. Thorsten Kalina, Jaehrling Karen, „‘Grey zones’ within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany“, *Transfer*, Vol. 26, No. 4/2020.
913. Thorsten Kalina, Karen Jaehrling, „‘Grey zones’ within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany“, *Transfer*, Vol. 26, No. 4/2020.
914. Thüsing Gregor, „Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen“, *Soziales Recht*, No. 3/2016.
915. Tijdens Kea, „Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union“, *Feminist Economics*, No. 1/2002.
916. Tijdens Kea, „Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union“, *Feminist Economics*, No. 1/2002.
917. Tintić Nikola, „O nekim osnovnim obilježjima u razvoju radnog prava“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 2/1951.
918. Tintić Nikola, *Osnovi radnog prava I*, Školska knjiga, Zagreb, 1955.

919. Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva (Radni odnosi I), Narodne novine, Zagreb, 1969.
920. Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Radni odnosi II, Narodne novine, Zagreb, 1972.
921. Tiziano Treu, „Labour flexibility in Europe”, *International Labour Review*, Vol. 131, No. 4-5/1992.
922. Todolí Signes Adrián, „Notes On The Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders To Be Employees“, *Comparative Labour Law and Policy Journal - Dispatch No. 30 - Spain*, 2020.
923. Todolí Signes Adrián, „Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm“, *European Labour Law Journal*, Vol. 12, No. 2/2021.
924. Todolí-Signes Adrián, „The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33, No. 2/2017.
925. Tošić Iva, Misailović Jovana, „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, Vol. XIV, No. 2/2023.
926. Tóth Orsolya, „Atypical Forms Of Employment In Hungarian Agriculture“, *Annals Of The Polish Association Of Agricultural And Agribusiness Economists*, Vol. 15, No. 5/2013.
927. Townshend-Smith Leslie, *Sex Discrimination in Employment*, Sweet & Maxwell, London, 1989.
928. Treu Tiziano, „Transformations of Work: Challenges to National System of Labour Law and Social Security“, in: *Transformations of Work: Challenges for the Institutions and Social Actors* (Giuseppe Casale, Tiziano Treu eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2019.
929. Turkalj Kristijan, Turkalj Adela, „Kriteriji za razgraničenje radnog vremena od vremena odmora u praksi suda EU-a“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 43, br. 1/2022.
930. Turnbull Peter, „Labour market deregulation and economic performance: the case of Britain's docks“, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 1/1991.
931. Turnbull Peter, „Labour Market Deregulation and Economic Performance: The Case of Britain's Docks. A Reply to Ivens“, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 4/1991.
932. Turner Bryan S., „The Concept of "The World" in Sociology: A Commentary on Roland Robertson's Theory of Globalization“, *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 31, No. 3/1992.
933. Ђирић Александар, „Утицај глобализације на правну регулативу међународних економских односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. LVI, бр. 76/2017.
934. Угарковић Тијана, *Партиципативна права радника као вид ограничавања послодавчеве власти и претпоставка и претпоставка унидистријске демократије*, (докторска дисертација - необјављена), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2020.
935. Урдаревић Бојан П., „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2021.
936. Урдаревић Бојан, „Дефинисање права на штрајк у међународном и регионалном праву“, *Правна ријеч*, бр. 1/2004.
937. Урдаревић Бојан, „Настанак и еволуција међународних стандарда рада“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније* (Славко Ђорђевић ур.), Институт за друштвене науке, Правни факултет Крагујевац, Књига 2, Крагујевац, 2014.
938. Урдаревић Бојан, „Проширено дејство колективног уговора као начин унапређења колективног преговарања“, *Страни правни живот*, Vol. 65, бр. 2/2021.

939. Урдаревић Бојан, „Пружање услуга на даљину и од куће за време ванредног стања“ у: *Услуге и права корисника* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2020.
940. Урдаревић Бојан, „Пружање услуге мирне у решавању колективних радних спорова“, у: *Савремени правни промет и услуге* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2018.
941. Урдаревић Бојан, „Реафирмација права на рад“, у: *Усклађивање правног система Србије са правом Европске уније*, (Снежана Соковић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2023.
942. Урдаревић Бојан, „Слобода синдикалног удруживања као основно колективно право радника“, *Гласник Правног факултета у Крагујевцу*, Год. VII, бр. 2/2016.
943. Урдаревић Бојан, „Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији“, у: *Зборник радова XXI век – век услуга и услужног права* (Миодраг Мићовић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2011.
944. Урдаревић Бојан, Антић Александар, „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Српска политичка мисао*, бр. 1/2021.
945. Урдаревић Бојан, Антић, Александар „Нека отворена питања у погледу рада од куће за време пандемије вируса ковид 19“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020.
946. Урдаревић Бојан, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, (докторска дисертација – необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011.
947. Урдаревић, Бојан „Перспективе права на штрајк у Републици Србији“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније* (Славко Ђорђевић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2015.
948. Ulber Daniel, „The Role of the Social Partners and the ‘Overall protection of temporary agency workers’: The ECJ decision in the TimePartner case and the legal and actual situation in Germany, *European Labour Law Journal*, 1/2024.
949. United Nations Economic Commission For Europe, *Handbook on Forms of Employment*, United Nations Geneva, 2022.
950. Unterschütz Joanna, „Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?“, in: *New Forms of Employment Current Problems and Future Challenge* (Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel eds.), Springer, 2020.
951. Unterschütz Joanna, „Functional concept of employer. Solution for the new employment landscape?“, *Studia Iuridica Toruniensia*, Vol. 23, 2018.
952. Upadhyaya Sanjay, *Evolution of Trade Unions in India*, V.V. Giri National Labour Institute, Delhi, 2022.
953. Uzelac Alan, „Mirenje kao alternativa suđenju“, у: *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima* (Alan Uzelac, Viktor Gotovac, et. al. ur.), TIM Press, Zagreb, 2004.
954. Фридман Жорж, *Куда иде људски рад*, Издавачко предузеће „Рад“, Београд, 1959.
955. Фриимерман Андреј, Николић Александар, *Самоуправни радни односи*, Центар за радничко самоуправљање, Београд, 1980.
956. Fabo Brian, Beblavý Miroslav, Kilhoffer Zachary, Lenaerts Karolien, *Overview of European platforms: Scope and business models*, Joint Research Centre, Seville, 2017.
957. Fagan Colette et al., *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva, International Labour Office, 2012.



958. Fagan Colette, Norman Helen, Smith Mark, González Menéndez María C., „Conditions of Work and Employment Series“, No. 43, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch In search of good quality part-time employment, International Labour Office, Geneva, 2014.
959. Fahlbeck Reinhold, „Flexibility: Potentials and Challenges for Labor Law“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 19, No. 4/1998.
960. Fana Marta, Guarascio Dario, Cirillo Valeria, „Did Italy Need More Labour Flexibility? The Consequences of the Jobs Act“, *Intereconomics* Vol. 51, No. 2/2016.
961. Fana Marta, Torrejón Pérez, Fernández-Macías Sergio Enrique, „Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects“, *Journal of Industrial and Business Economics*, 2020, Vol. 47, No. 3/2020.
962. Farmer David, „The *Famuli* in the Later Middle Ages“, in: *Progress and problems in Medieval England: Essays in honour of Edward Miller* (Edward Miller, R. H. Britnell, John Hatcher eds.). Cambridge University Press, Cambridge, 1996.
963. Faunce William A., *Problems of industrial society*, McGraw-Hill, New York, 1968.
964. Felstead Alan *et. al.*, „The option to work at home: another privilege for the favoured few?“, *New Technology, Work and Employment*, No. 3/2002.
965. Felstead Alan, Henseke Golo, „Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work–life balance“, *New Technology, Work and Employment*, No. 3/2017.
966. Felstiner Alan, „Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry“, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1/2011.
967. Fenwick Tara J., „Learning in portfolio work: Anchored innovation and mobile identities“, *Studies in Continuing Education*, Vol. 26, No. 2/2004.
968. Fertig Michael, Kluge Jochen, „Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 75, No. 3/2006.
969. Fertig Michael, Kluge Jochen, Scheuer Markus, *Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr*, Duncker & Humblot, RWI Schriften, No. 77, Berlin, 2005.
970. Fertig Michael, *Aspekte der Entwicklung der Minijobs*, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung RWI-Essen, Essen, 2004.
971. Fici Antonio, „Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles“, *Euricse Working Papers*, No. 002/2010.
972. Filosofova Tatiana, Karzunke Irina, „Interim Management: a new tool to enhance a company's competitive performance under current global instability“, *Conference proceedings. 15th International Scientific Conference - Contemporary Issues Of World Economics And Politics*, University of Economics in Bratislava Faculty of International Relations, 2014.
973. Finger Dirk, „Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios“, Discussion Paper FS I 97 - 201a, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, 1995.
974. Finkin Matthew W., „Introduction: The past and future of labor law in comparative perspective“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob Hepple ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014.
975. Finkin Matthew W., „Introduction: The past and future of labor law in comparative perspective“, in: *International encyclopedia of comparative law* (Bob A. Hepple, chief ed.), Mohr Siebeck, Tübingen/Leiden, 2014.

976. Finley Moses I. , *The Ancient Economy*, University of Cambridge/ University Of California, Berkeley, 1973.
977. Fishwick Adam, Connolly Heather (eds.), *Austerity and Working-Class Resistance: Survival, Disruption and Creation in Hard Times*, Rowman & Littlefield Publishers, 2018.
978. Foerster Axel-Friedrich, *Geringfügige Beschäftigung, Sozialversicherungsrecht – Lohnsteuerrecht – Arbeitsrecht*, Gabler -GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009.
979. Foley Kevin, Cronin Maedhbh, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Office for Central and Eastern Europe, Budapest, 2015.
980. Forsyth Anthony, „The Identity of the ‘Employer’ in Australian Labour Law: Moving Beyond the Unitary Conception of the Employer“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, No. 1/2020.
981. Foster Nigel, *EU Law Directions*, Oxford University Press, Oxford, 2014.
982. Fox Alan, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Faber & Faber, London, 1974.
983. Fraser Janet, Gold Michael, „Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators“, *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 4/2001.
- Freedland Mark R., Kountouris Nicola, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford Academic online edition, Oxford, 2011.
984. Freedland Mark, „Employment Law Revisited“, *The Dalhousie Law Journal*, Vol. 43, No. 2/2020.
985. Freedland Mark, „New trade union strategies for new forms of employment – A brief analytical and normative foreword“, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, No. 3/2019.
986. Freedland Mark, „The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity“, Legal Research Paper Series, Paper No. 37/2016, University of Oxford.
987. Freedland Mark, „The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity“, *Legal Research Paper Series*, Paper No. 37/2016, University of Oxford.
988. Freedland Mark, Kountouris Nicola, „Some Reflections on the “Personal Scope” of Collective Labour Law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 46, No. 1/2017.
989. Freedland Mark, Prassl Jeremias, „Employees, workers and the ‘sharing economy’. Changing practices and changing concepts in The United Kingdom“, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6, No. 1–2/2017.
990. Fröbel Folker, Heinrichs Jürgen, Kreye Otto, „The World Market for Labor and the World Market for Industrial Sites“, *Journal of Economic Issues*, Vol. 12, No. 4/1978.
991. Fuzi Anita, „Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales“, *Regional Studies, Regional Science*, Vol. 2, No. 1/2015.
992. Хацић Мехмед, „Право на минималну плату као сегмент државног заштитног законодавства и права на колективно преговарање“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2023.
993. Хорват Бранко, *Привредни систем и економска политика Југославије*, Институт економских наука, Београд, 1970.
994. Haar Jarrod, „Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences“, *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol. 4, No. 1/2007.
995. Hafiz Hiba, „Picketing in the New Economy“, *Cardozo Law Review*, No. 38, 2018.
996. Håkansson Kristina, Isidorsson Tommy, „Temporary Agency Workers - Precarious Workers?“, *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 15, No. 4/2015.
997. Hakim Catherine, „A Sociological Perspective on Part-Time Work,“ in: *Between Equalization and Marginalization* (Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim eds.), Oxford University Press, Oxford, 1977.

998. Hakim Catherine, „Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies: Evidence From the 1987 E.L.U.S. Survey“, *Work, Employment & Society*, Vol. 4, No. 2/1990.
999. Hale Angela, „What hope for “ethical” trade in the globalised garment industry?“, in: *Global Backlash: Citizen Initiatives for a Just World Economy* (Robin Broad ed.), Rowman and Littlefield, Lanham, 2002.
1000. Hall Elizabeth M., „Job Sharing: Evidence from New Zealand“, *Australian Journal of Management*, Vol. 18, No. 1/1993.
1001. Hamandia-Güldenbergs Akima, *On-call work and “zero hours” contracts*, Information Sheet No. WT15, ILO, Geneva, 2004.
1002. Hanami Tadashi A., Komiya Fumito, Yamakawa Ryuichi, *Labour Law in Japan*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015.
1003. Handy Charles, *The Empty Raincoat Making Sense of the Future*, Hutchinson, London, 1994.
1004. Hardy Stephen, Butler Mark, *European Employment Laws - A Comparative Guide*, 2nd Edition, Spiramus Press, Great Britain, 2011.
1005. Hardy Tess, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Traversing the Legislative Landscape in Australia“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
1006. Harrell-Cook Gloria, „Securing Prosperity: The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It by Paul Osterman“, *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 3/ 2000.
1007. Harris David John, Darcy John, *The European social charter*, Transnational Publishers, Ardsley, New York, 2001.
1008. Harris Geoff, „Is job sharing worthwhile? A Cost-Benefit Analysis In UK Universities“, *Higher Education*, Vol. 33, 1997.
1009. Hartmann Thomas, Wölfling Sigrid, *Umsetzung und Diskussionsstand Arbeitgeberzusammenschlüsse in Deutschland*, G.I.B.- Arbeitspapiere No. 45, Bottrop, 2012.
1010. Hasselbach Ole, *Labour Law in Denmark*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.
1011. Hatum Andres, Pettigrew Andrew M., „Determinants of Organizational Flexibility: A Study in an Emerging Economy“, *British Journal of Management*, Vol. 17, 2006.
1012. Hay Douglas, Working Time, „Dinner Time, Serving Time - Labour and Law in Industrialization“, University of Oxford Discussion Papers in Economic and Social History, No. 164, 2018.
1013. Hayter Susan, „Introduction“, in: *The Role of Collective Bargaining, in the Global Economy – Negotiating for Social Justice*, International Labour Office, Geneva, 2011.
1014. Haythornthwaite Caroline, „Crowds and Communities: Light and Heavyweight Models to Peer Production“, in: *42nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 5-8 January 2009, Waikoloa, Big Island, HI, USA, 2009.
1015. Haythornthwaite Caroline, Wellman Barry, „The Internet In Everyday Life: An Introduction“, in: *The Internet in Everyday Life*, (Barry Wellman, Caroline Haythornthwaite eds.), Blackwell Publishers, Oxford, 2002.
1016. Heejung Chung, „Different paths towards Flexibility, Deregulated employment - protection or temporary employment?“, A study of cross-national variance on employment protection legislation and temporary employment in 19 OECD countries, University of Fribourg, Switzerland, 2005.

1017. Heeks Richard, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.*, Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED University of Manchester, Manchester, 2017.
1018. Heeks Richard, „Decent work and the digital economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork“, Working Paper, No. 71, Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED, Manchester, 2017.
1019. Heiland Heiner, *Workers' Voice In Platform Labour - An Overview*, The Economic and Social Science Institute (WSI) of the Hans-Böckler-Foundation, 2020.
1020. Heinzl Viktoria, Seidl Tobias, Stang Richard, *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im öffentlichen und wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020.
1021. Hendrickx Frank, „Foundations and functions of contemporary labour law“, *European Labour Law Journal*, No. 2/2012.
1022. Hendrickx Frank, „Regulating New Ways of Working: From the New 'Wow' to the New 'How'“, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, No. 2/2018.
1023. Hendrickx Frank, Taes Simon, Wouters Mathias, „Covid-19 and Labour Law In Belgium“, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3/2020.
1024. Hensel Isabell, Koch Jochen, Kocher Eva, Schwarz Anna, „Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive“, *Industrielle Beziehungen*, Vol. 23, No. 2/2016.
1025. Hepple Bob, „Equality and Empowerment for Decent Work“, *International Labour Review*, No. 5/2001.
1026. Hepple Bob, *Rights at work*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2003.
1027. Hepple Bob, *Rights at work*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2003.
1028. Hertwig Markus, „Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung: Chancen und Probleme des zwischenbetrieblichen Personaltransfers auf Basis von Tarifverträgen“, *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und*
1029. Hertwig Markus, Kirsch Johannes, „Arbeitgeberzusammenschlüsse Als Instrument Der Intern-Externen Flexibilisierung Und Fachkräftesicherung Für Kleine Und Mittlere Unternehmen“, in: *Flexibel, stabil, innovativ – Arbeit im 21. Jahrhundert* (Kathrin Möslein et al., eds), Cuvillier, Nuremberg, 2012.
1030. Hertwig Markus, Kirsch Johannes, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *WSI Mitteilungen*, No. 2/2013.
1031. Hertwig Markus, Kirsch Johannes, „Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung“, *WSI-Mitteilungen*, 2/2013.
1032. Herzog-Stein Alexander, Zapf Ines, „Navigating The Great Recession: The Impact Of Working-Time Accounts in Germany“, *ILR Review*, Vol. 67, No. 3/2014.
1033. Hiessl Christina, „Multiparty work relationships in Europe: Introduction to this Special Section“, *European Labour Law Journal*, Vol.13, No. 4/2022.
1034. Hiessl Christina, „The legal classification of volunteers: A cross-European case law comparison“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024.
1035. Hiessl Christina, „Voluntary work in Europe“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024.

1036. Hießl Christine, „Austria“, in: *Collective bargaining for self-employed workers in Europe: Approaches to reconcile competition law and labour rights* (Bernd Waas, Christine Hießl eds.), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.
1037. Hirsch Boris, Mueller Steffen, „Firm Wage Premia, industrial relations, and rent sharing in Germany“, *ILR Review*, No. 73, 2020.
1038. Hirst Paul, Thompson Grahame, „The future of globalisation“, in: *The Handbook of Globalisation* (Jonathan Michie ed.), Third Edition, Edward Elgar Publishing, Cheltenham/Massachusetts, 2019.
1039. Hobden Claire E., *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*, International Labour Office, Geneva, 2010.
1040. Hochscheid Helle, „Professionalism in Archaic and Classical Sculpture in Athens: The Price of Technē“, in: *Skilled Labour and Professionalism in Ancient Greece and Rome* (Edmund Stewart, Edward Harris, David Lewis eds.), Cambridge University Press, Cambridge, 2020.
1041. Högman Erik, Pontusson Charlotte, *Interim Management & Organisational Learning, A Paradox for Learning in Times of Crises?* (мастер рад), Stockholm School of Economics Department of Management and Organisation, (May 18., 2015), Stochlom University, 2015.
1042. Hoogvelt Ankie, *Globalisation and the Postcolonial World*, Macmillan, Basingstoke, 1997.
1043. Hoogvelt Ankie, *Globalisation and the Postcolonial World*, Macmillan, Basingstoke, 1997.
1044. Hopkins Keith, *Conquerors and slaves*, Cambridge University Press, Cambridge/New York, 1978.
1045. Horton John J., Chilton Lydia B., „The Labor Economics of Paid Crowdsourcing“, in: *EC '10: Proceedings of the 11th ACM conference on Electronic commerce*, June 2010.
1046. Hotte Kerstin, Somers Melline, Theodorakopoulos Angelos, „Technology and jobs: A systematic literature review“, *Technological Forecasting & Social Change*, No. 194/2023.
1047. Howe Jeff, „The Rise of Crowdsourcing“, *Wired Magazine*, Jg. 14/2006, Heft 6.
1048. Hudson-Sharp Nathan, Runge Johnny, *International Trends In Insecure Work: A Report For The Trades Union Congress*, National Institute of Economic and Social Research, London, 2017.
1049. Hulin Charles, „Work and being: The meanings of work in contemporary society“, in: *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (Kevin Ford et al., eds.), American Psychological Association, Washington, DC, 2014.
1050. Humphries Jane, „Childhood and child labour in the British industrial revolution“, *The Economic History Review*, Vol. 66, No. 2/2013.
1051. Hunt Jennifer, „Has Work-Sharing Worked In Germany?“, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No.1/1999.
1052. Huws Ursula, „Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises“, in: *Policy Implications of Virtual Work*, (Pamela Meil, Vassil Kirov eds.), Palgrave Macmillan, Basingstoke, UK, 2017.
1053. Huws Ursula, „The making of a cybertariat: Virtual work in a real world“, *Socialist Register*, Vol. 37, 2001.
1054. Huybrechts Sara, „Before, after and beyond the Matzak case: Overview of the Belgian jurisprudence“, *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 2/2024.
1055. Hyman Richard, „Strategy or Structure? Capital, Labour and Control“, *Work, Employment & Society*, Vol. 1, No. 1/1987.

1056. Cabrelli David, „Jeremias Prassl, The Concept of the Employer, Oxford: Oxford University Press, 2015 - Book Review“, *The Modern Law Review*, Vol. 79, No. 2/2016.
1057. Campbell Bruce M., „Factor markets in England before the Black Death“, *Continuity and Change*, Vol. 24, No.1/2009.
1058. Campbell Iain, *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, International Labour Organization, Geneva, 2018.
1059. Caplow Theodore, *The sociology of work*, Univeristy of Minessota Press, Minneapolis, 1957.
1060. Carter Sara, Ram Monder, „Reassessing Portfolio Entrepreneurship Small Business Economics“ Vol. 21, 2003.
1061. Carter Sara, Tagg Stephen, Dimitratos Pavlos, „Beyond portfolio entrepreneurship: multiple income sources in small firms“, *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 16, No. 6/2004.
1062. Casale Giuseppe, The employment relationship: A general introduction, *The employment relationship: A comparative overview*, ILO and Hart, Oxford, 2011.
1063. Casas María Emilia *et al.*, „A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law“, *Comparative Labour law & Policy Journal*, Vol. 20, 1998-1999.
1064. Casas María Emilia *et al.*, *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, Final Report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1999.
1065. Casey Bernard, Keep Ewart, Mayhew Ken, „Flexibility, quality and competitiveness“, *National Institute Economic Review*, No. 168/1999.
1066. Castells Manuel, *The Rise of the Network Society*, Second edition, Wiley-Blackwell, West Sussex, 2010.
1067. Cavallini Gionata, „The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications“, in: *Working in Digital and Smart Organizations* (Edoardo Ales *et al.*, eds.), Sprnger, 2018.
1068. Celikel Esser *et al.*, *The European Collaborative Economy: A research agenda for policy support*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
1069. Charles Lorraine, Xia Shuting, Coutts Adam P., *Digitalization and Employment - A Review*, International Labour Organisation, Geneva, 2022.
1070. Charnockand Greig, Starosta Guido, „Introduction: The New International Division of Labour and the Critique of Political Economy Today“, in: *The New International Division of Labour Global Transformation and Uneven Development* (Greig Charnockand, Guido Starosta eds.), Palgrave Macmillan, London, 2016.
1071. Chen Mingxing *et al.*, „Urbanization and vulnerable employment: Empirical evidence from 163 countries in 1991–2019“, *Cities*, Vol. 135, No. 1/2023.
1072. Cherry Kevin M., „Does Aristotle Believe Greeks Should Rule Barbarians?“, *History of Political Thought*, Vol. 35, No. 4/2014.
1073. Cherry Miriam A., „Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016.
1074. Cherry Miriam A., Aloisi Antonio, „Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach“, *American University Law Review*, Vol. 66, Legal Studies Research Paper No. 2016-15.
1075. Chipman Dawn, „A Glossary of Managerese: Management Terms“, *Across the Board*, Vol. 30, No. 9/1993.
1076. Christine Milles (ed.), *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation*, International Labour Office, Budapest, 2021.

1077. Christophers Jens, „Der Interim Manager - ein Selbstvermerker“ in: *Interim Management : Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten - mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds.), Franz Vahlen, München, 2012.
1078. Cini Lorenzo, „How Algorithms are Reshaping The Exploitation Of Labour-Power: Insights Into The Process Of Labour Invisibilization In The Platform Economy“, *Theory and Society*, Vol. 52, 2023.
1079. Ciocchetti Corey A., „The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework For Employee Monitoring“, *American Business Law Journal*, Vol. 48, No. 2/2011.
1080. Cirillo Valeria, Fana Marta, Guarascio Dario, „Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act“, *Economia Politica*, Vol. 34, 2017.
1081. Clapham Andrew, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006.
1082. Claridge Jordan, Delabastita Vincent, Gibbs Spike, „Wages and Labour Relations in the Middle Ages: It’s not (all) about the money“, *Economic History Working Papers*, No. 360, London School of Economics and Political Science, 2023.
1083. Clark Gregory, „The long march of history: farm wages, population and economic growth, England 1209-1869“, Working Paper, No. 05-40, University of California, Department of Economics, Davis, CA, 2005.
1084. Clinton Michael, Totterdell Peter, Wood Stephen, „A grounded theory of portfolio working experiencing the smallest of small businesses“, *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2/2006.
1085. Cohen Laurie, Mallon Mary, „The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness“, *Work, Employment & Society*, Vol. 13, No. 2/1998.
1086. Collins Hugh, „Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration“, *Modern Law Review*, Vol. 53, No. 6/1990.
1087. Collins Hugh, „Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10, 1990.
1088. Collins Hugh, „Independent contractors and the challenge of vertical integration to employment protection laws“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10, 1990.
1089. Collins Hugh, *Justice in dismissal. The law of termination of employment*, Clarendon Press, Oxford / University Press, New York, 2011.
1090. Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, disponível na: [parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf](http://parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf), 22.11.2023.
1091. Constant Amelie F., Otterbach Steffen, „Work hours constraints: Impacts and policy implications“, *IZA policy paper*, No. 35, 2011, Bonn.
1092. Constantinides Panos, Henfridsson Ola, Parker Geoffrey G., „Introduction—Platforms and Infrastructures in the Digital Age“, *Information Systems Research*, Vol. 37, No. 2/2018.
1093. Contouris Nicolas, „The Changing Law of the Employment Relationship“, in: *Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007.
1094. Contrepolis Sylvie *et al.*, „Globalizing Employment Relations and Crisis: Multinational Companies and Central and Eastern European Transitions and Transfers“, in: *Globalizing Employment Relations Multinational Firms and Central and Eastern Europe Transitions* (Sylvie Contrepolis *et al.* eds.) Palgrave Macmillan, New York, 2011.

1095. Cooke Gordon B. *et al.*, „Zero Hours and Near Zero Hours Work in Canada“, in: *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Tony Dundon, Adrian Wilkinson eds.), Springer Nature, Singapore, 2019.
1096. Corazza Luisa, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Biblioteca '20 Maggio'*, No. 2/2014.
1097. Cosima Bullinger Angelika *et al.*, „Community-Based Innovation Contests: Where Competition Meets Cooperation“, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, No. 3/2010.
1098. Costello Kevin, *Labour Law in Ireland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.
1099. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Official Journal L 14, 20.1.1998).
1100. Countouris Nicola, De Stefano Valerio, „Out of sight, out of mind? Remote work and contractual distancing“, in: *The future of remote work* (Nicola Countouris *et al.*, eds.), ETUI, The European Trade Union Institute, 2023.
1101. Countouris Nicola, De Stefano Valerio, „The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively“, in: *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe* (Roger Blanpain ed.), Kluwer Law International, 2021.
1102. Countouris Nicola, Deakin Simon, Freedland Mark *et al.*, *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*, International Labour Office, Geneva, 2016.
1103. Countouris Nicola, Dukes Ruth, „Pre-Strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?“, *Industrial Law Journal*, Vol. 45, 3/2016.
1104. Countouris Nicolas, „The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches“, in: *The Employment Relationship: A Comparative Overview* (Guiseppe Casale ed.), Hart Publishing, Oxford, 2011.
1105. Countouris Nicolas, De Stefano Valerio, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, 2019.
1106. Countouris Nicolas, De Stefano Valerio, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brussels, 2019.
1107. Countouris Nicolas, *The Changing Role of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, London, 2007.
1108. Crampton Suzanne, Douglas Ceasar, Hodge John, Mishra Jitendra, „Job Sharing: Challenges and Opportunities“, *Seidman Business Review*, Vol. 9, No. 1/2003.
1109. Crampton Suzanne, Mishra Jitendra, „Job Sharing: A Viable Work Alternative for the New Millennium“, *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 2/2005.
1110. Creighton Breen, McCrystal Shae, „Who Is a Worker in International Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016.
1111. Creighton Breen, McCrystal Shae, „Who Is a Worker in International Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3/2016.
1112. Critchley Isobel, Lloyd-Howells Eloise, „Forced Labour, Labour Exploitation and Debt Bondage“, in: *Health and Slavery A Healthcare Provider's Guide to Modern Day Slavery and Human Trafficking* (Alison Fiander, Jane Lasonde eds.), Springer Nature, Cham, 2024.
1113. Crozier Michel, *The World of the Office Worker*, University of Chicago Press, Chicago-London, 1971.
1114. Cuello Hugo, *Assessing the Validity of Four-day Week Pilots JRC Working Papers Series on Social Classes in the Digital Age 2023/08*, European Commission, Brussels, 2023.
1115. Cunningham Hugh, „The decline of child labour: labour markets and family economies in Europe and North America since 1830“, *Economic History Review*. Vol. 53, No. 3/2000.



1116. Cunningham Mick, „Changing Attitudes toward the Male Breadwinner, Female Homemaker Family Model: Influences of Women's Employment and Education over the Lifecourse“, *Social Forces*, Vol. 87, No. 1/2008.
1117. Cunningham-Parmeter Keith, „Gig-dependence: Finding the real independent contractors of platform work“, *Northern Illinois University Law Review*, Vol. 39, No. 3/2019.
1118. Černič Jernej Letnar, „The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprise and Social Policy revisited: Is there a need for its reform?“, in: *European Yearbook of International Economic Law* (Marc Bungenberg et al., eds.), Springer, 2020.
1119. Чалић Мари-Жанин, *Социјална историја Србије 1815–1941* (прев. Ранка Гашић), СЛЮ, Београд, 2004.
1120. Чок Вида, *Правни положај жене и Уједињене Нације, Разматрања са становишта међународног и упоредног права*, Институт за упоредно право, Београд, 1963.
1121. Шундерић Боривоје, „Анализа нацрта Закона о основама радних односа са аспекта њихове тржишности“, *Радно и социјално право*, бр. 3-6/1993.
1122. Шундерић Боривоје, „О радном спору“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 1-3/1991.
1123. Шундерић Боривоје, „Право на приговор“, *Радно и социјално право*, бр. 1-3/1997.
1124. Шундерић Боривоје, „Уговор о раду и његова природа“, *Право и привреда*, бр. 5–8/1997.
1125. Шундерић Боривоје, Ковачевић Љубинка, *Радно право - приручници за полагање правосудног испита*, Књига 11, Службени гласник, Београд, 2017.
1126. Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2001.
1127. Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2001.
1128. Špadina Helga, „Legal aspects of artificial intelligence in the employment process“, *Stanovništvo*, Vol. 61, No. 2/2023.
1129. Štimac Srđan, „Mirenje – alternativni način rješavanja sporova“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, br. 1/2006.
1130. Qudrat Hashimy Sayed, „Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse, *International*“, *Journal of Law Management & Humanities*, Vol. 5, No. 6/2022.
1131. Weissbrodt David S., *Human Rights: An Historical Perspective*, in: *Human Rights* (Peter Davies ed.), Routledge, London, 1988.
1132. Waas Bernd, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundaries of the Legal Entity?“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
1133. Waas Bernd, „How to Improve Monitoring and Enforcement of International Labour Standards?“, in: *International Labour Organization and Global Social Governance* (Tarja Halonen, Ulla Liukkunen eds.), Springer Nature, Cham 2021.
1134. Waas Bernd, „Reconsidering the Notion of 'Employer' in the Era of the Fissured Workplace in Germany“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds.), The Hague, Wolters Kluwer, 2017.

1135. Waas Bernd, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Germany“ in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds.), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.
1136. Waas Bernd, „The Legal Definition of the Employment Relationship“, *European Labour Law Journal*, No. 1/2010.
1137. Waas Bernd, Heerma van Voss Guus (eds.), *New Forms of Employment and EU Law 7th Annual Legal Seminar*, European Labour Law Network, Hague – the Netherlands, 2014.
1138. Waddington Jeremy, Müller Torsten, Vandaele Kurt, „Trade unions in the European Union: Identifying challenges Within most industrialized societies“, in: *Trade unions in the European Union Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge* (Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele eds.), Peter Lang, ETUI, Bruxelles, 2023.
1139. Wallach Shelley, „The Medusa Stare: Surveillance And Monitoring Of Employees And The Right To Privacy“, *The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, No. 2/2011.
1140. Wallerstein Immanuel, „The Modern World-System and Evolution“, *Journal of World-Systems Research*, No. 1/1995.
1141. Walsh Janet, Deery Stephen, „Understanding the Peripheral Workforce: Evidence from the Service Sector“, *Human Resource Management System*, Vol. 9, No. 2/1999.
1142. Wank Rolf, „Neues zum Arbeitnehmerbegriff des EuGH“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, No. 1/2018.
1143. Warneck Wiebke, *Strike Rules in the 27 and beyond. A comparative Overview*, ETUI, Brussels, 2007.
1144. Watkins Myria Allen *et al.*, „Workplace Surveillance And Managing Privacy Boundaries“, *Management Communication*, No. 2/2007.
1145. Watson J. Tony, *Sociology, Work and Industry*, Fourth edition, Routledge, London, 2003.
1146. Webb Sidney, Potter Webb Beatrice, *The History of Trade Unionism* (Revised edition, extended to 1920), The Project Gutenberg eBook of The History of Trade Unionism., (eBook), 2021.
1147. Wedderburn Lord, *The Worker and the Law*, Penguin Books, London, 1986.
1148. Weis Matthias , „Skill-biased technological change: Is there hope for the unskilled?“, *Economics Letters*, Vol. 100, No. 3/2008.
1149. Wellman Barry *et al.*, „Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community“, *Annual Review of Sociology*, Vol. 22, 1996.
1150. Wellman Barry, „Studying the Internet Through the Ages“, *New Media & Society*, No. 6/2004.
1151. Welz Christian, Cantero Maria, *Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
1152. Werner Arndt, „Die MInijob-Reform Im deutschen Mittelstand: Eine empirische Analyse mit den Datender Studie"MINI04"“, *Jahrbuch zur Mittelstandsforschung* No. 1/2006.
1153. Werther Simon, *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021.
1154. Whincup David, „Post-Lockdown Working – Part 5“, *National Law Review*, Vol. X, No. 210, July 2020.
1155. White Robin C. A., „Revisiting Free Movement of Workers“, *Fordham International Law Journal*, Vol. 35, No.5/2011.
1156. Whiteside Noel, „Before the Gig Economy: UK Employment Policy and the Casual Labour Question“, *Industrial Law Journal*, Vol. 50, No. 4/ 2021.

1157. Widar Linda, *Telework In Academia – Opportunities And Challenges For Well-Being At Work*, No. 32, (докторска дисертација - објављена) (27th October 2022), Gävle University Press, University of Gävle, Gävle, 2022.
1158. Wild Edward, *Time and Chance: Preparing and Planning for a Portfolio Career*, Wild Search, London 2011.
1159. Wilenius Markku, „A New Globe in the Making: Manuel Castells on the Information Age“, *Acta Sociologica*, Vol. 41, No. 3/1998.
1160. Wilhelm Bauer Klaus Peterstiefel, Stefan Rief (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021.
1161. Wilhelmus Leonardus, Delsen Marleen, *Atypical Employment: an International Perspective Causes, consequences and policy*, Woltersgroep Groningen bv, The Netherlands. 1995.
1162. Williams Fiona, „Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges“, *Social Policy and Society*, Vol. 9, No. 3/2010.
1163. Windbichler Christine, *Arbeitsrecht im Konzern*, Beck, München, 1989.
1164. Winterhager Henrik, Heinze Anja, Spermann Alexander, „Deregulating job placement in Europe: A microeconomic evaluation of an innovative voucher scheme in Germany“, *Labour Economics*, Vol. 13, 2006.
1165. Wölfling Sigrid, Hartmann Thomas, *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich Eine innovative Form des Fachkräftemanagements*, G.I.B.- Arbeitspapiere (47), Bottrop, 2011.
1166. Wood Alex, „Powerful times: Flexible discipline and schedule gifts at work“, *Work, Employment & Society*, Vol. 32, No. 6/2018.
1167. Xhafa Edlira, *Pravo na štrajk - na udaru?*, Friedrich Ebert Stiftung, Sarajevo, 2016.
1168. Xu Yi, Ye Xin, „Technology upgrading and labor degrading? A sociological study of three robotized factories“, *The Journal of Chinese Sociology*, Vol. 8, 2021.
1169. Yaroshenko Oleg M. *et al.*, „Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect“, *Hasanuddin Law Review*, Vol. 7, No. 3/2021.
1170. Young Dennis, „Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations“, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 11, No. 3/2001.
1171. Yun Aelim, „Realising Workers Rights beyond Corporate Boundaries in South Korea“, in: *The notion of employer in the era of the fissured workplace : should labour law responsibilities exceed the boundary of the legal entity?* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx, eds.), Wolters Kluwer: Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2017.
1172. Yun Aelim, „Realising Workers Rights beyond Corporate Boundaries in South Korea“, in: *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace* (Roger Blanpain, Friedrich Hendrickx eds.), Wolters Kluwer, The Hague, 2017.
1173. \*\*\*, *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
1174. \*\*\*, „Industrial Home Work“, *International Labour Review*, Vol. 58, No. 6/1948.
1175. \*\*\*, *A review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*, International Trade Union Confederation, 2017, p. 6.
1176. \*\*\*, A World Bank Policy Research Report, *Globalization, Growth, and Poverty Building an Inclusive World Economy*, Oxford University Press, NewYork, 2002.
1177. \*\*\*, *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Office, Geneva, 2018.

1178. \*\*\*, *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, National Economic Development Office (NEDO), London, 1986.
1179. \*\*\*, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, ILO and UNICEF, New York, 2021.
1180. \*\*\*, *De la naissance à la maturité, Les Groupements d'Employeurs en Poitou-Charentes*, Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs Poitou-Charentes, Poitiers, 2010.
1181. \*\*\*, *Dependent Contractors and the framework of the informal economy - Room document to support the discussions at the Meeting of Experts on Labour Statistics in Preparation for the 21st International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 2023.
1182. \*\*\*, *Digital refugee livelihoods and decent work - Towards inclusion in a fairer digital economy*, International Labour Office, Geneva, 2021.
1183. \*\*\*, *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Eurofound, Dublin, 2011.
1184. \*\*\*, *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, International Labour Office, Geneva, 2013.
1185. \*\*\*, *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*, *Conditions of Work and Employment Programme*, Industrial and Employment Relations Department, International Labour Office, Geneva, 2012.
1186. \*\*\*, *Effects Of Population Changes In The Labour Market: An Analysis Of Six European Countries*, (Heikki Räisänen, Tallamaria Maunu eds.), Ministry of Economic Affairs and Employment, Helsinki, 2019.
1187. \*\*\*, *Employment Relationship Online training series International and EU Labour Standards Background paper*, International Labour Organisation, Geneva, 2020.
1188. \*\*\*, *EU-ILO Project Towards Safe, Healthy and Declared Work in Ukraine, Part-time work - On-line training series International and EU Labour Standards Background paper*, International Labour Organisation, Geneva, 2020.
1189. \*\*\*, *European Labour Law*, (Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters eds.), Intersentia, Cambridge, 2019.
1190. \*\*\*, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Eurofound, Dublin, 2010.
1191. \*\*\*, *Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*, International Labour Office, Geneva, 2003.
1192. \*\*\*, *Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich Sozialversicherungsrecht*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, 2024.
1193. \*\*\*, *Interim Management Report 2023, International Report on current developments in Interim Management*, EO International GmbH, Köln, 2023.
1194. \*\*\*, *International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet No. WT-4*, Geneva, June 2004.
1195. \*\*\*, *Kontrolne tačke za prevenciju stresa na radu - Praktična poboljšanja za prevenciju stresa na radu*, International Labour Office, Geneva, 2012.
1196. \*\*\*, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, International Labour Office, Geneva, 2021.
1197. \*\*\*, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Overview* International Labour Office, Geneva, ILO, 2016.

1198. \*\*\*, *Protecting Workers in New Forms of Employment*, Paper prepared for the BRICS Employment Working Group meeting under China's Presidency, International Labour Organisation, Geneva, 2022.
1199. \*\*\*, Report of the Director-General: Decent Work, 87th Session, International Labour Organisation, Geneva, June 1999.
1200. \*\*\*, *The European Social Charter In The Context Of Implementation Of The EU Charter Of Fundamental Rights*, Directorate General For Internal Policies Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs Constitutional Affairs, European Parliament, Brussels, 2016.
1201. \*\*\*, *The Future of Jobs Report 2020*, World Economic Forum, 2020.
1202. \*\*\*, *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016.
1203. \*\*\*, *The future of work. Skills and resilience in a world of change*, European Commission, Brussels, 2016.
1204. \*\*\*, The ILO Part-Time Work Convention and Recommendation, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 10, No. 3/1994.
1205. \*\*\*, *Work for a brighter future – global commission on the future of work*, International Labour Office, Geneva, 2019.
1206. \*\*\*, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022.
1207. \*\*\*, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, International Labour Office, Geneva, 2022.
1208. \*\*\*, *Zero-hours contracts: myth and reality*, Chartered Institute of Personnel and Development, London, 2013.

#### Интернет извори

1. Амазон Механикал Турк (*Amazon Mechanical Turk* енг.), *Participation Agreement*, <https://www.mturk.com/participation-agreement>, 12.4.2024.
2. Амазон Механикал Турк (*Amazon Mechanical Turk* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.mturk.com/>, 12.4.2024.
3. Апворк (*Upwork* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.upwork.com/legal#useragreement>, 12. 4. 2024. Aranguiz Ane, „Spain's Platform Workers Win Algorithm Transparency“, Social Europe, 2021, доступно на: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>, 21. 2. 2023.
4. Arvas Fredrik, *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation An explorative study of all companies in Sweden, France and United Kingdom who offers Umbrella Employment, Portage Salarial, Egenanställning*, доступно на: [https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik\\_2011\\_UmbrellaCompanies\\_in\\_Europe.pdf](https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf), 23. 5. 2023.

5. Влада Републике Србије, *Одлука о висини минималне цене рада за 2024. годину*, доступно на: <https://www.srbija.gov.rs/vest/731082/usvojena-odluka-o-visini-minimalne-cene-rada-za-2024-godinu.php>, 12.10.2024.
6. Волт (*Wolt* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://explore.wolt.com/en/srb/terms>, 12. 4. 2024.
7. Глово (*Glovo* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://glovoapp.com/docs/en/legal/terms/>, 12. 4. 2024.
8. Деливеро (*Deliveroo* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.mrdfood.com/terms>, 12. 4. 2024.
9. Дордеш (*DoorDash* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://help.doordash.com/legal/document?type=dx-ica&region=CA&locale=en-CA>, 13.4.2024.
10. *Enterprise vouchers to formalise undeclared work in agricultural sector*, Croatia, доступно на: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20294&langId=en>, 14.5.2023.
11. Eurofound, *New forms of employment Employee sharing, Germany Case study 2: Policy analysis*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef15002.pdf>, 20. 4. 2023.
12. Eurofound, *New forms of employment Employee sharing, Hungary Case study 15: Policy analysis*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef15015.pdf>, 23. 4. 2024.
13. Eurofound, *New forms of employment Employee sharing, Belgium Case study 4: Policy analysis*, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/04\\_belgium.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/04_belgium.pdf), 19.4.2023.
14. Eurofound, *New forms of employment Employee sharing, France Case study 13: Policy analysis*, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/13\\_france.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-11/13_france.pdf), 22.4.2023.
15. Eurofound Dictionary, *ICT based mobile work*, 2019, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/ict-based-mobile-work>, 16.12.2023.
16. Eurostat, *Full-time and part-time employment by sex, age and occupation*, доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/>, 12.10.2023.
17. Eurofound, *Universal service employment cheque, France*, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/universal-service-employment-cheque-france>, 18.5.2023.
18. Eurofound, *Crowd employment, European Industrial Relations Dictionary*, Dublin, 2020, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/crowd-employment>, 14.5.2023.
19. Eurofound, *Employee, European Industrial Relations Dictionary*, Dublin, 2018, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/employee>, 23.5.2024.
20. Eurofound, *Telework in the European Union*, Dublin, 2010, доступно на: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf), 16.12.2023.
21. European Parliament, *EU AI Act: first regulation on artificial intelligence*, доступно на: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>, 10.7.2024.
22. Eurostat, *Minimum wages*, доступно на: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics), 12. 10. 2024.
23. Zeli Alessandro, Nascia Leopoldo, „Employment effects of the Italian Jobs Act: An ex-post impact evaluation. An evaluation of effects of the Jobs Act on corporations“, *Research Square Platform LLC*, 2023, доступно на: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3111106/v1>, 23. 5. 2023.

24. Groupement d'employeurs, Ministère du travail, de la santé et des solidarités, доступно на: [Groupement d'employeurs - Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr), 14.3.2024.
25. *Guide to Job Sharing*, 2020, HR Civil Service, доступно на: <https://assets.publishing.service.gov.uk>, 21.3.2024.
26. Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, „*Effects of the New Hungarian Labour Code on Termination: Has it Become Cheaper to Fire Employees?*“, (April 4, 2018), доступно на: <https://ssrn.com/abstract=3156123>, 23. 4. 2024.
27. Huws Ursula, „Fixed, Footloose, or Fractured: Work, Identity, and the Spatial Division of Labor in the Twenty-First Century City“, *Monthly Review Press*, New York, 2006, доступно на: <https://monthlyreview.org/2006/03/01/fixed-footloose-or-fractured-work-identity-and-the-spatial-division-of-labor-in-the-twenty-first-century-city/>, 10.2.2024.
28. Инстакарт (*Instacart* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://shoppers.instacart.com/contracts>, 12. 4. 2024.
29. ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Direct Request CEACR – adopted 2020, 109th ILC Session, 2021, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4058686,102839](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4058686,102839), 20.9.2024.
30. *Italy: Updated Legislation on Employment Contracts*, доступно на: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2015-08-20/italy-updated-legislation-on-employment-contracts/>, 10. 5. 2023.
31. Jean-Yves Kerbourc'h, Hervé Le Chevalier, *Les Groupements D'employeurs À La Lumière De Leurs Enjeux, Étude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les Pays de la Loire*, доступно на: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/lesge-a-la-lumiere-de-leurs\\_enjeux\\_2016\\_.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/lesge-a-la-lumiere-de-leurs_enjeux_2016_.pdf), 12.4.2024.
32. Joly Josephine, Hurst Luke, Walsh David, *Four-day week: Which countries have embraced it and how's it going so far?*, <https://www.euronews.com/next/2023/06/21/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>, 27.5.2023.
33. Justin Lavelle, Gartner, *CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently*, доступно на: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-survey-reveals74-percent-of-orgs-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently>, 20.08.2022.
34. Königsbauer Katharina, *Sonderregelungen für Zeitarbeit Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung in der Corona-Krise*, 2020, доступно на: [https://www.elektro.net/file/show/90665/ae093d/DE\\_2020\\_13-14\\_56-57\\_BF36\\_LOW.pdf](https://www.elektro.net/file/show/90665/ae093d/DE_2020_13-14_56-57_BF36_LOW.pdf), 19. 5. 2023.
35. Le chèque emploi-service universel (CESU) "déclaratif", доступно на: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-cheque-emploi-service-universel-cesu-declaratif>, 19.5.2023.
36. Мистер Д (*Mister D* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://deliveroo.co.uk/terms>, 12. 4. 2024.
37. Mazzon Alberto, „Has voucher work favoured unreported employment? An analysis of subsidiary employment in Tuscany“, Joint Doctoral Programme in Economics Universities of Siena, Pisa and Firenze, June 20, 2017, доступно на: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/07/mazzon\\_a25072.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/07/mazzon_a25072.pdf), 11. 5. 2023.
38. Mehrotra Firoza, *ILO Convention 177 On Home Work And Why it Should be Ratified*, HomeNet South Asia Group, доступно на: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/homenet-c177-advocacy-materials.pdf>, 10.2.2023.

39. Milasi Santo, González-Vázquez Ignacio, Fernández-Macías Enrique, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to* - Policy Brief Paper, European Commission, 2020, [https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf), 10.12.2022.
40. Mongey Simon, Weinberg Alex, *Characteristics of workers in low work-from-home and high personal-proximity occupations*, White Paper, доступно на: <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/characteristicsof-workers-in-low-work-from-home-and-highpersonal-proximity-occupations/>, 19.8.2022.
41. *Monitoring of the European Declaration on Digital Rights and Principles*, доступно на: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-principles>, 15. 7. 2024.
42. Ола (*Ola* енг.), званична интернет страница, доступно на: [https://partners.olacabs.com/public/terms\\_conditions/IN](https://partners.olacabs.com/public/terms_conditions/IN), 13.4.2024.
43. OECD, *Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, доступно на: [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2010-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en), 9.10.2023.
44. Oelz Martin, *Labour law coverage for domestic workers: What, Why and How?*, ILO Conditions of Work and Employment Branch, доступно на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210542.pdf), 23.5.2023.
45. *Oxford English Dictionary*, доступно на: [https://www.oed.com/dictionary/internet\\_n?tl=true](https://www.oed.com/dictionary/internet_n?tl=true), 30.6.2024.
46. Paparella Domenico, „Job-sharing introduced in Italy“, Eurofound, 2018, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/1998/job-sharing-introduced-italy>, 23.5.2024.
47. *Portage salarial*, доступно на: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20. 5. 2023.
48. *Ratifications of C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)*, доступно на: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:11300:0::no::p11300\\_instrument\\_id:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:11300:0::no::p11300_instrument_id:312322), 10.2.2023.
49. *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*, доступно на: [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/gl\\_pact.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/gl_pact.pdf), 12.8.2024.
50. Rosioru Felicia, „The changing concept of subordination“, *Recent developments in a labour law*, 2013, доступно на: [https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia\\_rosioru.pdf](https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf), 10.10.2024.
51. Schneider Martin, „Interim Management versus Unternehmensberatung“, *KMU Magazin, Die Wissensplattform für erfolgreiche Unternehmer und Top-Manager*, 1.7.2013, доступно на: <https://www.kmu-magazin.ch/wissen/branchen-maerkte/interim-management-versus-unternehmensberatung>, 2.4.2023.
52. Sherrill Hayes et al., „I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: *Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19*“, доступно на: <https://psyarxiv.com/>, 20.8.2022.
53. Silkin Lewis, *Fixed-Term Contracts Understanding the law*, 2021, доступно на: [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/fixed-term-contracts-guide-web\\_tcm18-70389.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/fixed-term-contracts-guide-web_tcm18-70389.pdf), 1.2.2024.
54. Statements of interpretation of the European Committee of Social Rights, *Conclusions I Statement of interpretation on Article 5*, 1969, [https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=I\\_Ob\\_-21/Ob/EN](https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=I_Ob_-21/Ob/EN), 19. 8. 2024.
55. Таскребит (*Taskrabbat* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.taskrabbat.com/terms>, 12. 4. 2024.
56. The University of Edinburgh, *Guidance – Types Of Employment Contracts*, доступно на: [https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/contract\\_types\\_guidance\\_on.pdf](https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/contract_types_guidance_on.pdf), 14.2.2024.
57. *United Nations Treaty Bodies*, доступно на: [www.ohchr.org/en/treaty-bodies](http://www.ohchr.org/en/treaty-bodies), 30.5.2023.



58. Фивер (*Fiverr* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.fiverr.com/legal-portal/legal-terms/terms-of-service>, 12. 4. 2024.
59. Фриленсер (*Freelancer* енг.), званична интернет страница, доступно на: <https://www.freelancer.com/>, 12. 4. 2024.
60. Feliciano Iudicone, *Italy: New voucher-based work scheme provokes debate*, Eurofound, 2017, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-voucher-based-work-scheme-provokes-debate>, 10. 5. 2023.
61. Fischl Michael, „*Serving in the Master’s House: Legal Protection for In-Home Care Workers in the United States*“, Faculty Articles and Papers, доступно на: [https://opencommons.uconn.edu/law\\_papers/491](https://opencommons.uconn.edu/law_papers/491), 18.6.2023.
62. *Framework Agreement on Telework*, 2002, доступно на: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf), 18.3.2023.
63. Frosch Michael, *Remote work, telework, work at home home-based work - Definitions and measurement*, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/cc713d9c-9151-44ca-bda9-32fa57ca9aee/content>, 17.10.2023.
64. Capdevila Ignasi, *Different interorganizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona*, Capdevila, 2014, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 5. 2023.
65. Carsten Foertsch, Remy Cagnol, *The History Of Coworking In A Timeline*, Deskmag online, September 2013, доступно на: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 5. 2023.
66. Christian Berger, *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse Endbericht Teil 2: Rechtliche Expertise*, 2012, доступно на: [http://www.baumfeld.at/files/Projekt\\_AGZ\\_Endbericht\\_Teil\\_2\\_Rechtliche\\_Expertise\\_Juli\\_2012.pdf](http://www.baumfeld.at/files/Projekt_AGZ_Endbericht_Teil_2_Rechtliche_Expertise_Juli_2012.pdf), 23. 4. 2024.
67. Coletto Diego, Pedersini Roberto, *Draft legislation on labour market reform approved*, Eurofond, 2003, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/draft-legislation-on-labour-market-reform-approved>, 12. 5. 2023.
68. Convention collective nationale IDCC : 3239, Particuliers Employeurs et Emploi À Domicile (15 mars 2021), на снази од 1. јануара 2022. године, године), доступно на: [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc\\_20210016\\_0000\\_0019.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf), 19.5.2023.
69. Council of the European Union, *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*, Press Release, доступно на: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>, 30. 6. 2024.
70. Waters-Lynch Julian *et al.*, *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, Working Paper, 2016, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 5. 2023,
71. 111st ILC session, Individual Case (CAS) – Discussion, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4348306,102651](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4348306,102651), 26. 8. 2024.

## КОРИШЋЕНИ ИЗВОРИ ПРАВА

### Уједињене нације

1. Универзална декларација о људским правима, доступно на: <https://www.ohchr.org/>, 10. 2. 2023.
2. Конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица из 1990. године, доступно на: <https://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>, 10.10.2024.

### Међународна организација рада

1. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022), доступно на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf), 4.8.2023.
2. Конвенција број 189 о радницима у домаћинству послодавца, C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) - Конвенција број 189, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189), 21.5.2023.
3. Конвенција број 175 о раду са скраћеним радним временом, C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175), 23.4.2023.
4. Конвенција број 154 о колективном преговарању, C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299), 12. 8. 2024.
5. Конвенција број 151 о радним односима са јавним службама, C151 - Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C151](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151), 9.8.2024.

6. Конвенција број 96 о наплатама накнада за запошљавање, C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96). доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312241), 21.6.2024.
7. Конвенција број 95 о заштити плата, C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095), 11.8.2024.
8. Конвенција број 47 о четрдесетчасовној радној недељи, C047-Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047), 8.9.2024.
9. Конвенција број 30 о радном времену (трговина и канцеларије), C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), доступна на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030), 8.9.2024.
10. Препорука број 201 о радницима у домаћинству послодавца, R201 - Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R201:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO), 21.5.2023.
11. Препорука број 198 о заснивању радног односа, R198 Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535), 14. 6. 2024.
12. Препорука број 193 о промоцији задруга, R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), доступно на: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, 21. 5. 2023.
13. Препорука број 188 о приватним агенцијама за запошљавање, R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R188](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188), 18.4.2023.
14. Препорука број 182 о раду са скраћеним радним временом, R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182),

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R182](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R182), 23.4.2023.

15. Препорука број 166 о престанку радног односа, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312504](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312504), 11.8.2024.
16. Препорука број 164 о заштити на раду и радној средини, R164 - Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R164](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164), 23. 6. 2024.
17. Препорука број 163 о колективном преговарању, R163 - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163), 12.8.2024.
18. Препорука број 135 о минималним платама, R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO), 12.10.2024.
19. Препорука број 130 о разматрању жалби, R130 - Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), доступно на: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R130](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130), 20.8.2024.
20. Препорука број 116 о смањењу радног времена, R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312454:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO), 8.9.2024.
21. Препорука број 92 о добровољном мирењу и арбитражи, R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092), 9.8. 2024.
22. Препорука број 91 о колективним уговорима, R091 - Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091), 12.8.2024.

23. Препорука број 83 о служби за посредовање рада, R083 - Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83), доступно на: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R083,/Document](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R083,/Document), 21.7.2023.

24. Трипартитна декларација Међународне организације рада о мултинационалним предузећима, доступно на: <https://www.ilo.org/sr/publications/%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0>, 22.5.2024.

### Савет Европе

1. Европска конвенција о људским правима, доступно на: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_srp](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_srp), 17.4.2024.

2. The European Pillar of Social Rights in 20 principles, доступно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, 17.4.2024.

### Европске заједнице, односно Европска унија

1. Уговор о функционисању Европске уније, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/resource>, 24.7.2023.

2. Повеља о фундаменталним правима Европске уније, Charter of Fundamental Rights of The European Union (2016/C 202/02), Official Journal of the European Union C 202/389, доступно на: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf), 19.5.2023.

3. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance), PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024.

4. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, O. J. L 186/105.

5. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, PE/20/2019/REV/1,OJ L 188, 12.7.2019.

6. (EU) No 492/2011 of The European Parliament And Of The Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011R0492>, 29.9.2023.
7. Council Directive 2010/81/EC Of 25 November 2010 On Parental Leave, OJ L 310, 26.11.2010.
8. Directive 2008/104/ EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327.
9. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299 , 18/11/2003, p. 9 - 19.
10. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.
11. Council Directive 1999/70/EC Of 28 June 1999 Concerning The Framework Agreement On Fixed-Term Work Concluded By ETUC, UNICE And CEEP, OJ L 175, 10/07/1999 P. 0043 – 0048.
12. Directive 96/71/EC Of The European Parliament And The Council Of 16th December 1996 Concerning The Posting Of Workers In The Framework Of The Provision Of Services (OJ L 18, 21.1.1997.).
13. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, OJ, L 216, 20.8.1994.
14. Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.
15. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJ L 307, 13.12.1993.
16. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, OJ L 348, 31.11.1992.

17. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 Supplementing the Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Workers With a Fixed-Duration Employment Relationship or a Temporary Employment Relationship, OJ L 206, 29.7.1991.
18. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship, OJ L 288, 18.10.1991.
19. Council Directive 89/391/EEC on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety And Health Of Workers At Work, Official Journal L 183, 29. 6.1989.
20. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, OJ L 6, 10.1.1979.
21. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88
22. Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems, OJ L 166, 30.4.2004, p. 1–123.
23. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), OJ C 456, 10.11.2021.
24. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)).
25. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM/2021/762 final.
26. Proposal for a Council Directive on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at the Workplace (1998).
27. European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade (2023/C 23/01), Official Journal of the European Union C 23/
28. Artificial Intelligence Act European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain

Union Legislative Acts (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)) (Ordinary legislative procedure: first reading).

### **Извори права домаћег порекла**

1. Српски грађански законик из 1844. године, доступно на:  
[https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski\\_gradjanski\\_zakonik\\_1844.pdf](https://www.harmonius.org/sr/pravni-izvori/jugoistocna-evropa/privatno-pravo/srbija/Srpski_gradjanski_zakonik_1844.pdf), 17.8.2024.
2. Устав Федеративне Народне Републике Југославије, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 10/46.
3. Устав Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1963, 26/1967 и 29/1971.
4. Устав Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, „Службени лист СФРЈ“, бр. 9/74.
5. Устав Савезне Републике Југославије, „Службени лист СРЈ“, бр. 1/92.
6. Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/2006 и 115/2021.
7. Уставни закон о основним друштвеног и политичког уређења ФНРЈ и савезним органима власти, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/53.
8. Основни закон о заштити на раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 15/65.
9. Основни закон о увођењу 42-часовне радне седмице, „Службени лист СФРЈ“, бр. 17/65.
10. Основни закон о евиденцији у области рада, „Службени лист СФРЈ“, бр. 55/65.
11. Основни закон о организацији и финансирању запошљавања, „Службени лист СФРЈ“, бр. 15/65.
12. Основни закон о радним односима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 17/1965, 43/1966, 52/1966, 26/1968, 20/1969 и 12/1970.
13. Основни закон о управљању државним привредним предузећима и вишим привредним удружењима од стране радних колектива, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 43/50.
14. Закон о заштити радника, „Службене новине“, бр. 128, од 14. јуна 1922. године.
15. Закон о почасним звањима трудбеника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 106/46.
16. Закон о решавању радних спорова, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.



17. Закон о о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 86/1946, 105/1946 и 96/1947.
18. Закон о ученицима у привреди, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 28/46.
19. Закон о укидању радничких комора, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 33/46.
20. Закон о радничким повереницима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 58/46.
21. Закон о државним службеницима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 62/46.
22. Закон о социјалном осигурању радника, намештеника и службеника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 65/46.
23. Закон о радним односима, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/57.
24. Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник Републике Србије“, број 86/2019.
25. Закон о јавним службеницима „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/57.
26. Закон о инспекцији рада, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 53/59.
27. Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2014.
28. Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 22/09 и 52/2021.
29. Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/10.
30. Закон о служби за запошљавање радника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 27/60.
31. Закон о државној управи, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 – др. закон.
32. Закон о инспекцијском надзору, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/15, 44/18 и 95/18.
33. Закон о минималном личном доходу, „Службени лист СФРЈ“, бр. 6/65.
34. Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 22/73.
35. Закон о удруженом раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 53/76.

36. Закон о основним правима из радног односа, „Службени лист СФРЈ“, бр. 60/89.
37. Закон о основама радних односа, „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96.
38. Закон о радним односима Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 55/96.
39. Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.
40. Закон о заштити здравља и безбедности на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 35/2023.
41. Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2010.
42. Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник Републике Србије“, бр.22/2009 и 52/2021.
43. Закон о родној равноправности, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 52/2021.
44. Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.
45. Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018.
46. Закон о раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 -аутентично тумачење.
47. Закон о заштити здравља и безбедности на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 35/2023.
48. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 21/2016 .... 123/2021 - др. закон.
49. Закон о ратификацији Конвенције број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/87.
50. Закон о потврђивању Конвенције број 105 која се односи на укидање принудног рада, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 13/02.
51. Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године, „Службени лист СФРЈ“, Међународни уговори, бр. 11/1981.

52. Закон о ратификацији Конвенције о правима детета, „Службени лист СФРЈ- Међународни уговори“, бр. 15/90 и „Службени лист СРЈ“, бр. 4/96 и 2/97.
53. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09.
54. Опциони протокол уз конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СРЈ - Међународни уговори“, бр. 13/2002.
55. Закон о ратификацији Конвенције о ликвидацији свих облика расне дискриминације из 1965. године, „Службени лист СФРЈ“, додатак бр. 6/67.
56. Закон о ратификацији Конвенције број 81 о инспекцијском надзору, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 5/56.
57. Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 4/84 и 7/91.
58. Закон о потврђивању Конвенције међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, „Службени гласник Републике Србије - Међународни уговори“, бр. 2/2013.
59. Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 42/09.
60. Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 131 о утврђивању  
61. минималних плата, с посебним освртом на земље у развоју, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 14/82.
62. Уредба о еснафима, доступно на:  
<http://digital.bms.rs/ebiblioteka/pageFlip/reader/index.php?type=publications&id=5210&m=2#page/8/mode/2up>, 22. 8. 2024.
63. Уредба о радном времену у индустријским, занатским, рударским, трговачким и саобраћајним предузећима, Државна штампарија Краљевства СХС - Уредба, 1919.
64. Уредба о ратификацији Конвенције број 98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 11/58.
65. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/61.

66. Уредба о ратификацији Конвенције број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 8/58.
67. Уредба о регулисању надница и плата радника и намештеника у државно-привредним и приватним предузећима, приватним установама и организацијама, „Службени лист“, бр. 24/25.
68. Уредба о регулисању припадности државних службеника грађанског реда и осталих јавних службеника савезних министарстава и установа, „Службени лист“, бр. 24/25.
69. Уредба о плаћеном годишњем одмору радника намештеника и службеника, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.
70. Уредба о одсуству жена пре и после порођаја, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 56/46.
71. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 88 о служби за посредовање рада, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 9/58.
72. Посебан колективни уговор за државне органе, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 38/2019, 55/2020 и 44/2023.
73. Одлука о стављању на располагање свих државних чиновника и службеника, „Службени лист“, бр. 28/45.
74. Правилник о начину и условима за проглашавање ударника у предузећима и установама, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 33/46.
75. Опциони протокол уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима доступно на: <https://minlmpdd.gov.rs/sektori/ljudska-prava/medjunarodni-ugovori/medjunarodni-pakt-o-ekonomskim-socijalnim-i-kulturnim-pravima-icescr/>, 5.7.2024.

### Велика Британија

1. Employment Rights Act 1996, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>, 15.3.2024.
2. Working Time Regulations 1998 No. 1833 Part III Regulation 19, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>, 16.6.2023.
3. The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, доступно на: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/contents/made>, 21. 3. 2023.

## Италија

1. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Legislative Decree of 10 September 2003, no. 276). – Gazzetta Ufficiale N. 239 del 9 ottobre 2003.
2. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 19 maggio 2022, n. 52 (in G.U. 23/05/2022, n. 119).
3. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Gazzetta Ufficiale, n. 144 del 24 giugno 2015 - Serie generale, Suppl. Ordinario n. 34.
4. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095), Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015 (*Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 27/02/2023*).
5. Decreto-Legge 17 marzo 2017, n. 25, Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonche' per la modifica delle disposizioni sulla responsabilita' solidale in materia di appalti. (17G00044) note: Entrata in vigore del provvedimento: 17/03/2017.
6. Decreto-Legge convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49 (in G.U. 22/04/2017, n. 94), Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il (20/03/2017).
7. Codice civile (Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262).

## Литванија

1. Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagalpaslaugų kvitavimų įstatymas), State Gazette, 2012, No 136-6965.

## Мађарска

1. Act I of 2012 on the Labor Code, adopted by Parliament on 13 December 2011, доступно на: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>, 19.4.2024.

## Немачка

1. Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG) - Arbeitszeitordnung доступно на: <https://dserver.bundestag.de/btd/12/058/1205888.pdf>, 16.6.2023.
2. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist, GG.
3. TzBfG (Das TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) - zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.07.2022 ( BGBl. I S. 1174 ) m.W.v. 01.08.2022.
4. Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 109) geändert worden ist.
5. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist.
6. Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist.
7. Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist – TzBfG, Arbeit auf Abruf § 12.
8. SR 220 - Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht).
9. Sozialgesetzbuch (SGB IV), Zuletzt geändert durch Art. 32 u. Art. 35 Abs. 10 G v. 27.3.2024 I Nr. 108.
10. Tarifvertrag zur Regelung der Kollegialen Arbeitnehmerüberlassung, 2023, доступно на: *TARIFVERTRAG zur Kollegialen Arbeitnehmerüberlassung ab 2023.pdf*, 10.10.2024.

## Португал

1. Labour Code, Law no. 105/2009 of 14 September amended by Law no. 13/2023 of 3 April 2023.

### **Румунія**

1. Law no. 190/2018 on implementing measures to Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

### **Словачка**

1. Labour Code Slovak Republic - Slovakia, доступно на: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2013.pdf>, 24. 5. 2024.

### **Словенија**

1. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), доступно на: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/100223>, 1.12.2024.

### **Турска**

1. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Resmî Gazete Sayı 31419, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından, 10 Mart 2021.

### **Україна**

1. Закон України, Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021, № 20, ст. 178).

### **Федерација Босне и Херцеговине**

1. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, „Službene novine FBiH“, бр. 1/2016, 89/2018.

## Француска

1. Code du Travail, доступно на: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/), 14.10.2024.
2. Loi no 2016-1088 du 8 aout 2016 relative au travail, a la modernisation du dialogue social et a la securisation des parcours professionnels (JORF n 0184 du 9 aout 2016 texte n 3).

## Хрватска

1. Zakon o radu Hrvatske, „Narodne novine“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.

## Црна Гора

1. Zakon o radu Crne Gore, „Službeni list CG“, бр. 74/2019.

## Шпанија

1. Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, 164, de 10/07/2021, BOE-A-2021-11472, доступно на: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>, 16.3.2023.

## Судска пракса

### Европски суд за људска права

1. *C.N. and C. v. France*, Application No. 67724/09, Judgement from 11 October 2012.
2. *S.M. v. Croatia*, Application No. 60561/14, Judgement from 25 June 2020.
3. *Siliadin v. France*, Application No. 73316/01, Judgement from 26 July 2005.
4. *Sigurdur Sigurjónsson v. Iceland*, Application No. 16130/90, Judgement from 30 June 1993.
5. *Sindicatul „Păstorul Cel Bun” v. Romania*, Application No. 2330/09, Judgement from 9 July 2013.



6. *National Union of Belgian Police v. Belgium*, Application No. 4464/70, Judgement from 27 October 1975.
7. *Engel and Others v Netherlands*, Application No 5100/71, Judgement from 8 June 1976.
8. *Graziani-Weiss v Austria*, Application No 31950/06, Judgement from 18 October 2011.
9. *Sidabras v Lithuania*, Application Nos 55480/00, 59330/00, Judgement from 27 July 2004.
10. *Rainys and Gasparavicius v Lithuania*, Applications Nos 70665/01 and others, Judgement from 7 April 2005.
11. *Demir and Baykara v. Turkey*, Application No. 34503/97, Judgement from 12 November 2008
12. *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, Application No. 68959/01, Judgement from 21 April 2009.
13. *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. UK*, Application No. 31045/1, Judgement from 8 April 2014.
14. *Bărbulescu v. Romania*, Application No. 61496/08, Judgement from 5 September 2017.

#### **Европски суд правде**

1. *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04.
2. *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04.
3. *AFMB Ltd and Others v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, Case C-610/18.
4. *Airbnb Ireland*, C-390/18.
5. *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain*, C-434/15.
6. *Athanasios Vatsouras v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900*, C-22/08.
7. *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19.
8. *Becu and others v. Hof van Beroep*, C- 22/98.
9. *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01 to C-403/01.
10. *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15.
11. *CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, C-389/20.
12. *CM v TimePartner Personalmanagement GmbH*, C-311/21.
13. *Comm'n v. Luxembourg*, C-238/14.
14. *Compañía de Tranvías de La Coruña v. Ayuntamiento de A Coruña*, C-45/19.
15. *D. J. v Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19.

16. *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81.
17. *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* C-66/85.
18. *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, C-256/01.
19. *Dita Danosa v LKB Līzings SIA*, C-232/09.
20. *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13.
21. *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, C-413/01.
22. *Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, C-55/94.
23. *Inge Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover*, C-317/93.
24. *I. Bettray v Staatssecretaris van Justitie*, C- 344/87.
25. *Jany and others v. Staatssecretaris van Justitie*, C-268/99.
26. *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)*, C-176/96.
27. *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, C-212/04, Opinion of Advocate General Kokott delivered on 27 October 2005.
28. *Kücük Case* C-586/10.
29. *LD v ALB FILS Kliniken GmbH*, C-427/21.
30. *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02.
31. *M.K.H. Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging*, C-75/63.
32. *Mascolo et al. v. Ministero dell'Istruzione, dell'Universitt e della Ricerca*, Joined Cases C-22/13, C-61/13 to C-63/13 и C-418/13, 2014 E.C.R. C-86.
33. *Mdrquez Samohano v. Universitat Pompeu Fabra*, C-130/13.
34. *Ninni-Orasche v. Bundesminister für Wissenschaft*, C431/01.
35. *NP v Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin*, C-232/20.
36. *R. H. Kempf, v. Staatssecretaris van Justitie*, C-139/85.
37. *RJ v Stadt Offenbach am Main*, Case C-580/19.
38. *Sara Kiiski v. Tampereen kaupunki*, C-116/06.
39. *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98.
40. *UAB 'Manpower Lit' v. E.S. and Others Case*, C-948/19.
41. *Uber France SAS v Nabil Bensalem*, C-320/16.
42. *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, C-428/09.
43. *UO v Készenléti Rendőrség*, C-211/19.
44. *Ursula Megner and Hildegard Scheffel v Innungskrankenkasse Vorderpfalz, now Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz*, C-444/93.
45. *V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, C-357/89.
46. *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15.
47. *Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen*, C-213/05.

## Република Србија

1. Решење Врховног касационог суда Рж 146/2014, Рев2 653/2014, од 10. септембра 2015. године.
2. Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 1796/2020 од 13.01.2021. године.
3. Пресуда Апелационог суда у Београду бр. Гж 1. 396/14 од 05.03.2014. године
4. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 799/17 од 4. 4. 2018.
5. Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев2 170/2015 од 1.10.2015.
6. Одлука Врховног суда, Рев2 693/2024 од 20.03.2024. године.

## Велика Британија

1. *Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents)*, Judgment from 21 November 2023, доступно на: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>, 2.4.2024.
2. *Nethermere (St Neots) Ltd versus Gardiner* [1984] ICR 612 (CA) 632F–G, доступно на: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7110>, 11.4.2024.
3. *Autoclenz Ltd versus Belcher* [2011] UKSC 41, доступно на: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/41.html>, 14.4.2024.
4. *Airfix Footwear Ltd. versus Cope* [1978] ICR 1210, доступно на: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7060> 12.4.2024.
5. *Pulse Healthcare Ltd v. Carewatch Care Services Ltd* [2012] UKEAT 0123/12/BA, доступно на: <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/pulse-healthcare-ltd-v-carewatch-care-services-ltd-6-others-ukeat-0123-12-ba.bf150c440575495dab13ab58d16b506c.htm>, 12.4.2024.
6. *Autoclenz Limited (Appellant) v Belcher and others (Respondents)*, [2011] UKSC 41.
7. *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497.

## Немачка

1. Bundesarbeitsgericht - BAG, 18.07.2012 - 7 AZR 443/09, NZA 2012, доступно на: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=18.07.2012&Aktenzeichen=7%20AZR%20443%2F09>, 27.12.2022.
2. ArbG - Augsburg, Endurteil v. 07.05.2020 – 3 Ga 9/20, доступно на: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-BECKRSB-2020-N-11711?AspxAutoDetectCookieSupport=1> , 27. 12. 2022.
3. Bundesarbeitsgericht -BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 Neunter Senat - 9 AZR 102/20.

## Нови Зеланд

1. *Jinkinson v Oceana Gold (New Zealand) Ltd.*) [2010] NZEMPC 102 CRC 4/08 доступно на: <https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/2010-NZEmpC-102-Jinkinson-v-Oceana-Gold-NZ-Ltd.pdf> 19.8.2023.

## *Пракса уговорних надзорних тела*

1. Committee on Economic, Social and Cultural Rights , Report on the 7th session, 23 November-11 December 1992, UN Doc. E/1993/22.
2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment, No. 18., Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Geneva, 2005.
3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment, No. 18., Thirty-ninth session, The right to social security (art. 9), Geneva, 2007.
4. Conference of the International Labour Organisation, Record of proceedings, New York - Washington, D.C., 1941, доступно на: <https://labordoc.ilo.org/discovery/?et=30>, 19. 10. 2023.
5. European Committee of Social Rights, European Social Charter (Revised), Conclusions 2022 Serbia, 2023.

6. Regulation 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services.
7. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians.
8. Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, (2023/C 109/01),  
доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2023:109:FULL>, 13.8.2024.
9. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, доступно на: <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>, 12.8.2024.
10. Решење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 164-03-00010/2018-01.
11. Schweizerische Eidgenossenschaft, Arbeit auf Abruf regeln Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.3748, Cramer vom 20. Juni 2019, Bern, 2021.
12. The Working Party on the Protection of Individuals With Regard to the Processing of Personal Data, Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, Official Journal no. L 281 of 23/11/1995, 2002.
13. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 22 on the Right to Sexual and Reproductive Health (Article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/22, 2016.
14. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C. 12/GC/23, 2016.
15. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 20: Non-Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (Art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/ GC/20, 2009.
16. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, 2008.
17. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 2006.

18. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2005/4, 2005.
19. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, para. 1, of the Covenant), U.N. Doc. E/1991/23, 1990.
20. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), U.N. Doc. E/C.12/GC/23, 2016.
21. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, 2008.
22. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2005/4, 2005.
23. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding Observations on the Initial Report of South Africa, U.N. Doc. E/C.12/ZAF/CO/1, 2018.
24. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 35: Combating Racist Hate Speech, U.N. Doc. CERD/C/GC/35, 2013.
25. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD General Recommendation XXX on Discrimination Against Non-Citizens, UN Doc. CERD/C/64/Misc.11/rev.3, 2004.
26. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 35: Combating Racist Hate Speech, U.N. Doc. CERD/C/GC/35, 2013.
27. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Concluding Observations on the Combined Fifth to Eleventh Reports of the Zimbabwe, U.N. Doc. CERD/C/ZWE/CO/5-11, 2022.
28. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, U.N. Doc. CEDAW/C/2009/WP.1/R, 2008.
29. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 32 on the Gender-Related Dimensions of Refugee Status, Asylum, Nationality and Statelessness of Women, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/32, 2014.
30. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 19: Violence Against Women, U.N. Doc. A/47/38, 1992.

31. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 36: The Right of Girls and Women to Education, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36, 2017.
32. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General recommendation No. 37: The gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/37, 2018.
33. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 38: Trafficking in Women and Girls in the Context of Global Migration, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/38, 2020.
34. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, U.N. Doc. CEDAW/C/GHA/6-7, 2014.
35. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Concluding observations on the eighth periodic report of Kenya, U.N. Doc. CEDAW/C/ KEN/8, 2020.
36. Committee on the Protection of the Rts. of All Migrant Workers, General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers, U.N. Doc. CMW/C/GC/1, 2011.
37. Committee on the Protection of the Rts. of All Migrant Workers, General comment No. 2 on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of Their Families, U.N. Doc. CMW/C/GC/2, 2013.
38. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers, Concluding Observations on Nigeria in the Absence of a Report, U.N. Doc. CMW/C/NGA/CO/1, 2017.
39. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers, Concluding Observations of the Committee on the Initial Periodic Report of Rwanda, CMW/C/RWA/CO/1, 2012.
40. Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations of the Committee on the Rights of the Child on Pakistan, CRC/C/PAK/5, 2016.
41. Bhoola Urmila, Report of the Special Rapporteur on Contemp. Forms of Slavery, Including its Causes and Consequences: Note by the Secretariat, U.N. Doc. A/HRC/39/52, 2018.
42. Parliamentary Assembly Council of Europe, *Resolution 2167 - The employment rights of domestic workers, especially women*, Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development, 2017.
43. European Commission, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2017) 254.

44. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993).
45. European Commission, *Concluding report. Social summit for fair jobs and growth*, European Commission and Government Offices of Sweden, Gothenburg, 2017.
46. European Commission, Transparent and predictable working conditions in the European union: extracts from the vote, statement by Enrique Calvet Chambon, Rapporteur, and illustrative shots. Multimedia Centre, 2018, доступно на: [https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote\\_I161743-V\\_v](https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote_I161743-V_v), 27.4.2024.
47. European Commission, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*. COM(2017) 797 final, Brussels, 2017.
48. Deutscher Gewerkschaftsbund, *Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten*, Arbeitsmarktaktuell No. 6, 2016, Berlin – DGB.
49. Deutscher Gewerkschaftsbund, *Wenn die Arbeit ruft, Einblick – Gewerkschaftlicher Info-Service*, No. 5/2017.
50. Europäische Kommission, *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen Der Gegenwart Und Wege Ins 21. Jahrhundert – Weissbuch*, Brüssel/Luxembourg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994.
51. European Platform Undeclared Work, Fourth Plenary meeting of the European Platform tackling undeclared work - Final report on a preventative approach, focusing upon service vouchers and awareness raising, March 2018.
52. European Commission, *Study on Contractual Relationships Between Online Platforms and Their Professional Users*, FWC JUST/2015/PR/01/0003/Lot1-02, Final Report, 2018.
53. Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions Union Of Equality: Strategy For The Rights Of Persons With Disabilities 2021-2030.



54. International Labour Organization - Conditions of Work and Equality Department, *Non-standard forms of employment*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 16–19 February 2015.
55. European Committee of Social Rights, European Social Charter (Revised) Conclusions 2023 Serbia, 2024.
56. Council of the European Union, *Rights for platform workers: Council agrees its position*, Press release 12 June 2023.
57. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, (Part IA), International Labour Conference, 99<sup>th</sup> Session, Geneva, 2010.
58. Resolution Concerning Statistics on Work Relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians, 10-19 October 2018 International Labour Office, Geneva, 2018.
59. Direct Request Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, adopted 2021, published 110<sup>th</sup> ILC session, 2022.

## БИОГРАФИЈА

Јована Мисаиловић рођена је 10.08.1994. године у Београду. Тринаесту београдску гимназију завршила је 2013. године са одличним успехом. Правни факултет Универзитета у Београду уписала је 2013. године и дипломирала 2017. године са просечном оценом 9,90. Током основних студија похађала је неколико стручних и семинарских група. Била је стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја за посебно надарене студенте и фонда „Доситеја“. Учествовала је на такмичењу *Vienna Model United Nations*, у Бечу 2016. године, *Monroe E. Price Media Law Moot Court Competition* у Оксфорду 2017. године и похађала је летњу школу *Summer School of European Private Law* у Салзбургу 2017. године.

Мајстер студије уписала је 2017. године на Правном факултету Универзитета у Београду, радноправна ужа научна област, и исте завршила 2018. године са просечном оценом 10, одбранивши мајстер рад на тему „Правне последице незаконитог отказа уговора о раду“. Током мајстер студија обавила је праксу у реномираној адвокатској канцеларији.

Докторске студије уписала је у новембру 2018. године на Правном факултету Универзитета у Београду, одредивши се за радноправно ужу научну област. Током израде докторске дисертације боравила је на *Max Planck* Институту за приватно право у Хамбургу.

Радила је на Институту за упоредно право од фебруара 2019. године као истраживач приправник и истраживач сарадник. Од септембра 2023. године запослена је као асистент на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу, на предметима Радно право, Међународно радно право и Службеничко право.

Аутор је десетина научних и стручних радова и коауторка монографије „Решавање радних спорова“.

Сарадник је Центра за достојанствен рад и Међународне мреже *International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW)* и регистровани посредник.

Учествовала је на неколико домаћих и међународних пројеката као консултант у сарадњи са: Организацијом за европску безбедност и сарадњу (ОЕБС), Међународном организацијом рада (ILO), COST - Европском сарадњом у науци и технологији, Olof Palme Центром, Мрежом академске сарадње и умрежености (МАСА), Фондације центар за демократију, Београдског центра за људска права, НВО Астра.

Говори енглески и немачки језик, а служи се француским језиком.

## **Изјава о ауторству**

Име и презиме аутора: Јована Мисаиловић  
Број индекса: ДС 5/2018

### **Изјављујем**

да је докторска дисертација под насловом

### **„Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“**

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

**Потпис аутора**

У Београду, 14.2.2025.

## **Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада**

Име и презиме аутора: Јована Мисаиловић

Број индекса: ДС 5/2018

Студијски програм: Право, Радноправна научна област

Наслов рада: „**Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада**“

Ментор: Др Љубинка Ковачевић, редовни професор, Правни факултет Универзитета у Београду

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

**Потпис аутора**

У Београду, 14.2.2025.

## Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

### **„Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“**

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци. Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

**Потпис аутора**

У Београду, 14.2.2025.

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.
2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.
3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.
4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.
6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.