

*Др Сенад Р. Јасаревић, редовни професор  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs*

## РАДНО ПРАВО СРБИЈЕ У XX И XXI ВЕКУ\*

**Сажетак:** *На прелазу два миленијума деловало је да се радно право XX и XXI века неће много разликовати. Под утицајем глобализације, економске кризе, информационе технологије, околности у којима се одвија рад у међувремену су се значајно промениле, те су ипак измењени и запослени, послодавци, радни односи и радно право. У раду се приказују досадашње промене у домену радних односа и измене радног законодавства које се очекују у будућности у свету и у Србији.*

**Кључне речи:** *рад, радни односи, нове форме рада, реформа радног права.*

### 1. УВОД

На прелазу два миленијума деловало је да се радно право XX и XXI века неће много разликовати. Међутим, околности у којима се одвија рад у међувремену су се толико промениле, да су услед тога измењени запослени, послодавци, радни односи, па ће морати да се мења и радно право.

Крајем осамдесетих година прошлог века радно право у свету достигло је врхунац. После многих бурних и турбулентних дешавања у периоду дужем од сто година, обележених борбом радника са послодавцима и државом за увођење хуманих стандарда рада, деловало да ова грана права улази „у мирне воде“. Међународним конвенцијама и декларацијама, уставима многих земаља прокламована су право на рад и право на синдикално организовање као универзална људска права, те и многа друга социјално-економска права запослених (право на пристојне и безбедне услове рада, једнакост запослених, право за праведну зараду, право на колективно преговарање,

---

\* Овај рад резултат је истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет у Новом Саду.

право на штрајк). Сачињени су и међународни стандарди рада – Међународне организације рада (МОП), који служе за углед земљама чланицама широм света. На основу тога већина држава донела је законе о раду и другу регулативу којом се штите запослени. Стални радни однос постао је један од основа модерне економије, заштита од незаконитог отказа је постала стандард, колективно преговарање заживело је у многим земљама, легализовано је право на штрајк, радницима је обезбеђено социјално осигурање и многа друга социјална права.

Након тога, деведесетих година прошлог века неочекивано долази до дестабилизације и стагнације радног права. Основи на којима је почивало радно право почињу да се урушавају. На то је утицао стицај различитих околности широм света, а нарочито трајна економска криза, глобализација, распад социјализма, информатичка револуција. Дешавају се промене које су углавном негативно утицале на радно право у свету и положај запослених. Дотадашњи нормативни оквир који је створило радно право почиње се сматрати сувише крутим за нове околности, те долази до тренда „дерегулације“ у домену радног права. Радни стандарди се релативизују. Све то је исходovalo је смањење права радника и погоршање њиховог положаја, односно тзв. трку ка дну. „Трка ка дну“ је синтагма за константно смањивање права запослених и надметање у том погледу са сиромашним, уместо са развијенијим земљама.<sup>1</sup>

Оваквим трендовима била је изложена и Србија, али су на економску ситуацију и развој радног права у нашој земљи додатно негативно утицале још неке околности. То су: распад социјализма, трајна економска криза, лоше спроведена приватизација, распад бивше Југославије, ратови у окружењу, санкције УН, бомбардовање од стране НАТО, масован прилив избеглица. Упоредо са овим негативним дешавањима, одвијале су се и неке позитивне промене (демократизација, увођење вишепартијског система, тржишне привреде, отварање према свету), које су позитивно утицале на развој радног права у Србији крајем XX века. Напушта се „социјалистички концепт радног односа“ и радног права, врши се прилагођавање радног права условима тржишне привреде, усклађивање са стандардима МОП, Савета Европе, Европске уније. Захваљујући томе може се рећи да тренутно нормативно

---

<sup>1</sup> Вид: А. Singh, *Labour Standards and the “Race to the bottom”: Rethinking Globalisation and Workers Rights from Developmental and Solidaristic Perspectives*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 279, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.167.5606&rep=rep1&type=pdf>, 2004; S. L. Willborn, *Labor Law and the Race to the Bottom*, University of Nebraska at Lincoln – College of Law, Posted: 13 Oct 2013, [https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN\\_ID2339274\\_code140788.pdf?abstractid=2339274&mirid=1](https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2339274_code140788.pdf?abstractid=2339274&mirid=1); Н. Рујевић, *Трка према дну*, Радничка права у Србији, Deutsche Welle, 01.05.2017, <https://www.dw.com/sr/trka-prema-dnu/a-38645457>;

стање у области радног законодавства Србије није генерално незадовољавајуће (што се не може рећи и за праксу, односно фактичку заштићеност радника).<sup>2</sup> Ипак, у неким сегментима заостајемо за светом. „*Status quo*“ у овом случају није могућ, пошто је и Србија, као и друге земље изложена новим околностима. Те околности намећу да се изврше одређене промене у области радног права, чији правац ни у развијеним земљама није до краја јасан, те нас у том погледу чека неизвесна будућност. У овом раду покушаћемо укажемо на основне проблеме и евентуалне правце развоја радног права у будућности.

## 2. РАДНО ПРАВО И НОВЕ ОКОЛНОСТИ У СВЕТУ И СРБИЈИ

Економија у свету данас је више повезана него икада. Разлози за то су технолошка и информатичка револуција, развој саобраћаја и глобализација пословања. Економија Србије не може да се одвоји од дешавања у свету, па ни радно право.

На прелазу миленијума у контексту одвијања радних односа у свету јавља се неколико битних новина: 1) мењају се *околности одвијања рада*, 2) долази до промена у *начину одвијања радних односа*, 3) мењају се *субјекти радног односа*, 4) трансформише се и *правни оквир радних односа*.<sup>3</sup>

У погледу *околности одвијања рада* уочено је неколико битних промена. То су: 1) економске промене (глобализација пословања, криза),<sup>4</sup> 2) технолошке промене (развој комуникационе и информатичке технологије – тзв. „кибернетско доба“); 3) физичке и организационе промене (измештање и релативизовање места рада, децентрализација делатности).

<sup>2</sup> Многи, нарочито представници синдиката, тврде другачије, често без озбиљног упоређивања са међународним стандардима и упоредном праксом. Нпр. многи су истицали да су нова решења у Закону о раду РС, усвојена 2014. године, потпуно противна стандардима Међународне организације рада. Сама МОП је то демантовала у извештају о законским решењима. Ради се о документу: *Меморандум о техничким коментаријима на нацрт измена Закона о раду Републике Србије (Memorandum of Technical Comments on Draft Amendments to the Labour Code of the Republic of Serbia, International Labour Organization, Geneva, 2014)*. У њему је јасно речено да МОП поздравља ове промене закона и да сматра законске измене великој мери прате стандарде МОП и ЕУ (тачка 10), а на појединим местима се врше и упоређења решења из Закона са регулативом развијених европских земаља (потврђује се усклађеност).

<sup>3</sup> Вид: С. Јашаревић: *Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2015, бр. 3, стр. 1053-1068. и исти аутор, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2013, бр. 4, стр. 173-192.

<sup>4</sup> Тзв. неолиберална глобализација, како је описује А. Л. Kalleberg, *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, American Sociological Review February 2009, Vol. 74, No. 1, стр. 1.

Услед свега овога долази до промена у *начину одвијања радних односа*. Деведесетих година прошлог века, ради повећања конкурентности економије и лакшег прилагођавања рада новим условима уводе се иновације у форми и структури радног односа, које ће бити настављене и у овом веку. Прво се уводе тзв. *флексибилне форме рада*,<sup>5</sup> да би XXI век, под великим утицајем дигиталне технологије, изнедрио неке потпуно нове облике рада (масовни или групни рад – Crowd Employment, неформални рад – Casual Work, услужни рад – Portfolio Work, дељење запослених – Labour Pooling/Employee Sharing, дељење посла – Job Sharing, привремени менаџмент – Interim Management, мобилни рад базиран на информационој технологији – ICT Based Mobile Work, рад на бази ваучера – Voucher Systems Work, заједничко запошљавање – Collaborative Employment).<sup>6</sup>

Овакве промене су у извесном степену захватиле и Србију, али не на исти начин као што је то било у другим, нарочито развијеним земљама тржишне привреде. Наиме, економија Србије је одавно у кризи, те је и активност у привредном сектору умањена, а новине споро продиру. Код нас су нпр. заживеле само поједине форме флексибилног рада (рад на одређено време, привремени и повремени послови, сезонско запошљавање). Нови облици рада углавном су још увек непознати на српском тржишту. Делимично је заступљена „дигитализација рада“ (рад уз помоћ рачунара), али углавном тако што се ради за стране послодавце.

Нове околности исходовале су и то да се измене *субјектви рада*, односно *радног односа*. Промене се дешавају како на страни запосленог, тако и на страни послодавца. Између осталог, опада број „класично“ (стандардно) запослених. Са друге стране, све више се користи се тзв. атипични рад који се не одвија у форми радног односа (чије смо облике горе поменули). Заједничка карактеристика ових типова рада је да су правно неуређени и махом се одвијају далеко од „очију јавности“. Последица је да овако радно ангажована лица не уживају скоро никакву правну заштиту, пошто излазе из оквира запослених које штити радно законодавство. Ову радну снагу карактерише

---

<sup>5</sup> У флексибилне облике радног ангажовања спадају: 1) рад са непуним радним временом; 2) рад на одређено време; 3) привремени и повремени послови, 4) рад код куће и рад на даљину, 5) привремено уступање радника преко агенција, 6) самозапошљавање (при чему се ради за одређеног послодавца), 7) рад код послодавца по основу грађанско-правних уговора. Вид: Е. Cordova, *From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations?*, International Labour Review, Vol. 125, No 6, Nov/Dec, 1986, стр. 641.

<sup>6</sup> Вид: *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2015, доступно на: < <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>>; В. Waas, „*New forms of employment*“ as a challenge for the legislator, European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, New Forms of Employment and EU Law, стр. 1.

„скривеност“,<sup>7</sup> јер „атипични радници“ углавном раде непријављени. Последица је да држава не убира порезе, нити доприносе за социјално осигурање, те да овакви радници немају буквално никакву физичку и правну заштиту, нити обуку за безбедан рад. Често ни сами послодавци не знају како да правно третирају ову радну снагу, што им углавном и одговара јер немају обавезе према њима какве имају према запосленима.<sup>8</sup>

Услед наведених тенденција досадашњи начин функционисања и оквир уређења радних односа претрпео је озбиљне промене, а и сам концепт радног права које почива на сталном радном односу се доводи у питање.<sup>9</sup> Бош (Bosh) нпр. истиче да је дошло до „флексибилизације *сталног радног односа*“, те да промењена функција радних односа захтева другачији нормативни приступ и „*реконфигурацију појма радног односа*“.<sup>10</sup>

Сматрамо да није проблем у радном праву, које мора да опстане, већ у приступу новим категоријама радника. Наиме, проблем финансијске и социјалне нестабилности којој је изложена „атипична радна снага“ већи је него што на први поглед изгледа. Сиромашни радници, без сталних прихода, немају куповну моћ, што негативно утиче на потрошњу и проток капитала. Људи са нестабилним и несигурним запослењем и малим примањима, не само што мање троше, него немају услове ни за неке дугорочне инвестиције, као што је куповина куће, стана, инвестирање у акције, на чему почива тржишна економија. Крајњи резултат биће озбиљно опадање профита, запослености, раст сиромаштва, пад наталитета (услед социјалне несигурности), пораст криминалитета, социјалних немира, велике миграције становништва (што је тренутно случај са избеглицама). То су озбиљне последице и „окидачи“ социјалних проблема и сукоба, којима је боље да се друштво благовремено позабави, него да дође до потпуне дестабилизације постојећег поретка. Једна од мера би требало да буде борба за достојанство запослене популације и „ревитализацију сталности радног односа“. Не може друштво нормално да функционише и напредује ако је већина његовог становништва на ивици егзистенције, експлоатисана, болесна и живи без било какве перспективе.

<sup>7</sup> Вид: С. Bernard, *Non-standard employment: what can the EU do?*, European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, New Forms of Employment and EU Law, стр. 1.

<sup>8</sup> Вид: С. Јашаревић: *Нове форме рада у Евројској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније/Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law, Novi Sad, 2015, стр. 281-298.

<sup>9</sup> О променама у области радних односа данас видети нпр: S. Deakin, *The Evolution of the Employment Relationship*, Symposium France/ILO, International Labour Organisation, Employment and Social Protections, Lyon, 17-18 Jan, 2002, стр. 191.

<sup>10</sup> О новим функцијама радног односа и радног законодавства видети: G. Bosch, *Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe*, British Journal of Industrial Relations, 42:4, December 2004, стр. 633.

Неке напредне, махом европске државе, већ су то уочиле ове проблеме и реагују разним мерама. Покушава се да се појачана несигурност радника компензира већим гаранцијама људских права на раду (забрана дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања, злостављања), јачањем социјалне подршке отпуштеним и незапосленим радницима, активнијом политиком запошљавања. Уместо „стабилности појединачног запослења“, тежи се да се изгради „стабилност током каријере“, односно да се радницима помогне у „транзиционим периодима“ у погледу запослења (тзв. *флексиџурносџи* – *flexicurity*). Као што Супиот истиче, флексибилност је нужност, али је треба контролисати и каналисати, да би се смањило „потенцијал сукоба“.<sup>11</sup> Решење је у избалансираности (тзв. координирана флексибилност).<sup>12</sup>

Уз то, тежи се да се умање негативне последице „ерозије сталног радног односа“, тако што се правна заштита коју пружа радно право проширује на лица ангажована на „атипичним пословима“. Она добијају правни статус еквивалентан запосленима.

Овакве промене полако захватају и Србију. Генерално, дугорочно долази до дестабилизације „сталног радног односа“ и све више људи се запошљава у нестабилним облицима рада. У Србију продире и „дигитални рад“. Зато радно законодавству неће моћи да остане недирнуто, већ ће морати да се прилагођава променама, ако се жели сачувати социјални мир. Неки позитивни кораци су већ учињени. По угледу на развијене земље уведена је заштита запослених и других лица на раду од дискриминације, узнемиравања, као и заштита узбуњивача (Законом о раду из 2005. године,<sup>13</sup> Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом – 2006, Законом о забрани дискриминације – 2009, Законом о равноправности полова – 2009, Законом о спречавању злостављања на раду – 2010, Законом о заштити узбуњивача – 2014).<sup>14</sup>

Међутим, то је само један аспект заштите, а радноправна и социјално-правна заштита атипичних радника је запостављена, односно скоро да не постоји. Када се ради о овим радницима, код нас влада доктрина „laissez-faire“,<sup>15</sup> као у периоду првобитног капитализма. Радници на пословима у дигиталној економији и другим атипичним формама рада налазе се изван маргина рад-

<sup>11</sup> Вид: А. Supiot, М-Е. Casas, Р. Hanau, А. Johansson, Р. Meadows, Е. Mingione, R. Salais, Р. van der Heijden, *A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law*, Comparative Labour law & Policy Journal, 1998-1999, Vol. 20, стр. 624.

<sup>12</sup> За коју се залаже Шмид. G. Schmid, *The future of employment relations, Goodbye 'Flexicurity' – welcome back transitional labour markets?* Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam, 2010, стр. 36.

<sup>13</sup> Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017.

<sup>14</sup> Поменути закони су објављени у: 1) Сл. гласник РС, бр. 33/2006; 2) Сл. гласник РС, бр. 22/2009; 3) Сл. гласник РС, бр. 104/2009; 4) Сл. гласник РС, бр. 36/2010, 5) Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 6) Сл. гласник РС, бр. 128/2014.

<sup>15</sup> Што значи: пустити да се ствари спонтано одвијају.



ног законодавства, које, пошто је „скројено“ у прошлом веку, штити само запослене, као типичну радну снагу из тог времена.

### 3. ПРОМЕНЕ У КОНЦЕПЦИЈИ РАДНОГ ОДНОСА И РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО СРБИЈЕ

Према документу ЕУ из 2006. године – *Модернизација радног њрава у циљу суочавања са њроменама у XXI веку*: „Радно право је од својих почетака било концентрисано на успостављање статуса запослености као кључног фактора око којег су се развијала права (запослених), са циљем да се на тај начин изравна економска и социјална неједнакост у радном односу, својствена тој грани права.“<sup>16</sup> Слично је мишљење изложила и МОР: „Радни однос је био, и наставља да буде, главна полуга уз помоћ које радници стичу приступ правима и бенефицијама из радног односа у области радног права и социјалне сигурности“.<sup>17</sup>

Осамдесетих година прошлог века, услед све веће међународне конкуренције, наметнула се потреба да се рад више не организује само на класичан начин, у форми сталног радног односа, већ и уз употребу другачијих (флексибилних и атипичних) облика радног ангажовања. Оно што је некада било правило, почиње да се своди на изузетак. Зато многи сматрају да је „стални радни однос“ преживела установа и да радно ангажовање у XXI веку захтева другачије оквири и форме рада. Ипак, нису сви тог мишљења. Чак су и тела ЕУ дошла у сукоб у том погледу.

Наиме, године 2006. Комисија ЕУ доноси поменути документ – *Модернизација радног права у циљу суочавања са променама у XXI веку*. У том документу изражен је став да је базирање радног права само на сталном радном односу прошлост, односно превазиђено. У делу 3. Зелене књиге (из 2006) наводи се да правни оквири који подразумевају одржање стандардног радног односа нису довољно широки и не пружају довољно подстицаја да лица у сталном радном односу истраже могућности за већу флексибилност у раду. Након тога, Европски парламент (ЕУ) наредне године доноси документ такоређи истог назива – *Резолуција Европског њпарламентња о модернизацији радног њрава у циљу суочавања са њроменама у XXI веку*,<sup>18</sup> у којем

<sup>16</sup> *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006, COM(2006) 708 final, доступно на: <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0708en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf)>; део 2.

<sup>17</sup> *The employment relationship*, International Labour International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006.

<sup>18</sup> *European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, European Parliament, (2007/2023(INI)). Доступно на: <<http://>

изражава потпуно супротно мишљење. Изражава се: „снажно неслагање са аналитичким оквиром представљеним у Зеленој књизи“. У том документу приоритет се даје сталном запослењу, за сада и убудуће јер једино оно пружа адекватну социјалну и здравствену заштиту и омогућава да фундаментална права лица која раде буду осигурана (тач. 9).<sup>19</sup> Помиње се да су студије ОЕБС и друге студије показале да нема доказа да смањење заштите од отказа и слабљење стандардног запослења олакшава економски развој, та и да пример Скандинавских земаља показује да су висок ниво заштите од отказа и високи стандарди запослења у потпуности компатибилни са високим запосленостима (тач. 13). У истом документу (тач. 46) Европски парламент се: „строго противи сваком виду злонамерне трансформације регуларног запослења у нове форме рада без нужне економске потребе, само да би се краткорочно повећао профит, јер такве активности подривају „европски социјални модел“.

Као што се из два наведена опречна става види, постоје две основне могућности. Да се и даље инстистира на сталности радног односа или да се да предност атипичним облицима рада. Очигледно је да се, без обзира на жељу да убудуће доминира стални радни однос, тенденција флексибилизације рада и повећана употреба атипичних форми рада не могу искључити. Такође, ове форме рада се не могу још дуго игнорисати од стране законодавца, већ се тим радницима мора пружити адекватна радноправна и друга заштита, како би имали пристојне услове рада и водили достојанствен живот. Могуће је да ће они заиста у догледној будућности негде доминирати или бити изузетно много заступљени.<sup>20</sup>

Зато су неке земље већ предузеле кораке да се таква лица заштите, односно да се заштите сва лица која живе од свог рада. Тиме се, са друге стране, неутралише избегавање обавеза према држави које после друштво може много да кошта. Наиме, ова лица немају пензијско и социјално осигурање, а када наступи период неспособности за рад због старости, држава ће морати да им пружи заштиту из својих фондова (који неће постојати, јер средства нису уплаћивана у буџет).

---

[www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT%20TA%20P6-TA-2007-0339%200%20DOC%20XML%20V0//EN](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT%20TA%20P6-TA-2007-0339%200%20DOC%20XML%20V0//EN)

<sup>19</sup> Има и истраживања која оповргавају да је у индустријализованим економијама дошло до значајнијег опадања стабилности радних односа, као нпр: Р. Auer & S. Cazes, *The resilience of the long-term employment relationship: Evidence from the industrialized countries*, *International Labour Review*, Vol. 139 (2000), No. 4.

<sup>20</sup> Нпр. у једној од највећих компанија у Србији – „НИС“ (Нафтна Индустрија Србије) већ је само 4.000 радника стално запослено, док 4.500 ради „на лизинг“ (како се популарно назива уступање запослених, односно рад преко агенција). Вид: „*Рад на изнајмљивање*“, објављеном у дневном листу „Данас“; од 18. јануара 2018, <https://www.danas.rs/ekonomija/rad-na-iznajmljivanje/>.



Да би се изједначиле све категорије које живе од свог рада, Малта је 2012. године усвојила *Одлуку о националним стандардима о стању зајо-сленосћи*.<sup>21</sup> У том акту се наводи да ће статус еквивалентан запосленом имати „лице које обавља послове сличне задацима већ постојећих запослених, или, у случају да лице ради као уступљена радна снага, ако обавља исти посао као што су обављала раније запослена лица код послодавца“ (тачка 3 Одлуке). Слично томе, Закон о раду Португала предвиђа проширење његовог деловања изван оквира радног односа, на лица која врше услуге под влашћу и контролом друге особе без правне субординације. Уговори о радном ангажовању оваквих лица се сматрају „еквивалентним уговорима“ уговору о раду, те за њих важе принципи Закона о раду (у погледу личних права, забране дискриминације, здравља и безбедности на раду).<sup>22</sup>

Према немачком праву постоји пет услова који служе да се утврди да је лице у радном односу, односно када се сматра да има статус који одговара положају запосленог: 1) ако обавља плаћени рад, 2) ради у континуитету и у основи једино за једног послодавца, 3) врши рад на начин који је типичан за запослена лица, 4) добија инструкције од послодавца и интегрисан је у радну организацију послодавца, 5) не обавља посао који има карактеристике типичне предузетничке активности.<sup>23</sup>

Српски законодавац за сада није био довољно сензибилизан за ову проблематику. Постојећи Закон о раду има неколико слабости у том погледу, а постоји и извесна системска неусаглашеност са законима који делимично уређују област рада.

Као прво, као инструмент којим се заснива радни однос, у чл. 30, ст. 1. Закон о раду (даље: ЗР), одређује се искључиво – уговор о раду.<sup>24</sup> Међутим, у пракси у Србији уговор о раду није једини акт којим се заснива радни однос. У Закону о државним службеницима, од 2005. године,<sup>25</sup> такође се користи појам „радни однос“, али је правни основ заснивања други (решење руководиоца о пријему у радни однос).<sup>26</sup> Дакле, радни однос се не заснива искључиво уговором о раду и то треба прецизирати.

Друго, за разлику од многих модерних законодавстава у свету, у праву Србије не постоји законска *дефиниција радног односа*, иако законодавац у више прописа користи појам „радни однос“. Мислимо да је, с обзиром на

<sup>21</sup> *Legal Notice 44 of 2012*, as amended by Legal Notices 110 and 364 of 2012, SL 452108.

<sup>22</sup> Вид у: *The employment relationship*, 38.

<sup>23</sup> Вид: *The employment relationship*, 31; N. Contouris, *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007, стр. 65.

<sup>24</sup> „Радни однос се заснива уговором о раду“.

<sup>25</sup> Сл. гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014.

<sup>26</sup> Чл. 57, ст. 3 Закона.

нове околности у свету рада, тај радни однос све компликованији и замагљенији, па би га требало јасно дефинисати.

Треће, сва права из радног односа према Закону о раду се везују за статус „запосленог“, при чему ни тај појам није прецизан. Закон о раду предвиђа следеће: „*Запослени*, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца“ (чл. 5, ст. 1). Дакле, појам запосленог се одређује уз помоћ појма који уопште није дефинисан (радни однос). Овако штура и непрецизна дефиниција је изузетно подобна за изигравање закона. Из оваквог уређења произилази да свако ко ради код послодавца, а није формално у радном односу, није запослени и не мора имати права из радног односа.

Већ у следећем ставу истог члана (5) ЗОР законодавац уноси додатну нејасноћу у погледу појмова. Наиме, дефинише се појам послодавца, као: „...домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица“. Намеће се питање, ко су то „*радно ангажована лица*“, да ли су то запослени или неки други? И, пошто се „*радно ангажована лица*“ ипак помињу у Закону о раду, да ли она уживају исту заштиту као и запослени?

Из неких других закона Србије тако нешто би требало да произилази. Нпр. ако узмемо Закон о забрани дискриминације, из 2009, у глави у којој се уређује дискриминација у области рада, у чл. 16 се каже: „(1) Забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада...<sup>27</sup> (2) Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које *ио било ком основу учесћује у раду*.“ Дакле, заштиту уживају не само запослена него и друга лица – тзв. радно ангажована лица. Очигледно је да се овај закон није задовољио појмом запосленог садржаним у Закону о раду у погледу обухватности заштите од дискриминације, већ је следио новију упоредну праксу (што одговара и пракси ЕУ). Необично је једино што је исти законодавац донео оба закона, па би њему требало да буде јасно кога жели да заштити на раду. Закључак је да би се у Закону о раду и лица која се „*радно ангажују*“ по другим основима морала у погледу свих или већине

---

<sup>27</sup> У наставку члана се набраја која су то права: „...право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.

права јасно изједначити са запосленима. Дакле, матичним законом би требало проширити појам запосленог или увести лица еквивалентна запосленима као у страним правима.

Са друге стране, иако се у Закону о раду не разјашњава појам запосленог и радно ангажованог лица, то је учињено једним другим законом. Ово сматрамо системском неусаглашеношћу. Наиме, према Закону о заштити узбуњивача из 2014. године (чл. 2, ст. 1. ал. 5): „радно ангажовање“ је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за послодавца;“. Према овом закону „радно ангажовање“ је шире од радног односа и обухвата и запослене. Мислимо да ове законе и појмове треба ускладити, а нарочито да правилну и јасну дефиницију треба да има матични закон.

Поред поменуте дефиниције у Закону о раду, у нашем законодавству постоји и другачија и потпунија дефиниција запосленог.<sup>28</sup> Наиме, према Закону о безбедности и здрављу на раду (чл. 4),<sup>29</sup>: „*Запослени* јесте домаће или страном физичко лице које је у радном односу код послодавца, као *и лице које њо било ком основу обавља рад* или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља;“. Дакле према овом закону запослени је и лице које по било ком основу обавља рад или се за њега оспособљава. Овакво, шире схватање, више одговара новијој упоредној пракси (проширеном појму запосленог), те може бити неки путоказ законодавцу за дефинисање запосленог или радног односа у ЗОР.

Интересантно је да наше законодавство прави и разлику између „*запошљавања*“ и „*радног односа*“, чега сам законодавац изгледа да није свестан. Нпр. у једном од новијих прописа, у Закону запошљавању странаца, из 2014. године,<sup>30</sup> у чл. 2, ст. 1, ал. 2 наводи се: „запошљавање странца је закључивање уговора о раду или другог уговора којим странац без заснивања радног односа остварује права по основу рада у складу са законом“. Из овакве дефиниције произилази да је „запошљавање“ шири појам од „радног односа“, те укључује лица у радном односу и сва друга лица која раде по било ком другом правном основу за послодавца (нпр. у флексибилним формама рада). То би могло да одговара новом појму „радника“ у упоредној пракси. Наиме, МОР у својим новијим документима предлаже да се заштита са запослених из „радног односа“ (employees) прошири на „раднике“ (workers), односно на

<sup>28</sup> Поред дефиниције која следи, постоји и једна новија дефиниција, у Закону о запосленима у јавним службама (чл. 3, ст. 1). Она се не разликује много од дефиниције из ЗОР: „...запослени је физичко лице које обавља рад за послодавца на основу уговора о раду.“ Сл. гласник РС, бр. 113/2017.

<sup>29</sup> Закон је објављен у: Сл. гл. РС, бр. 101/2005.

<sup>30</sup> Сл. гласник РС, бр. 128/2014.

сва лица која се налазе у правним односима који су упоредиви са запосленима (слично горе поменути, проширеним дефиницијама запосленог).<sup>31</sup>

Сходно овоме и код нас би се појам запосленог могао проширити, или да се паралелно законски уведе и појам „радник“, који би подразумевао све који живе од свог рада, радећи за другог. Они би уживали исту базичну заштиту и права као лица у радном односу. Овако нешто би било корисно, нарочито имајући у виду да се форме радног ангажовања у свету, па и код нас све више обогаћују, те листа „радно ангажованих“ лица свакако није закључена.

Један од проблема са којима се суочава радно право у свету, и у Србији, су „*лажни облици флексибилног рада*“. Овакви облици рада се све више користе, да би се прикрило да постоји радни однос, односно, како би послодавци избегли обавезе које произилазе из радног односа (поштовање услова рада, ограничавање отказивања, избегавање уплаћивања дацбина држави). Примери оваквог поступања су: „скривено запошљавање“,<sup>32</sup> „лажно самозапошљавање“; лажно приказивање радног односа као грађанског или привредног уговора (франшизинг, лизинг, инжерњеринг, факторинг, трансфер знања), злоупотребе уобичајених флексибилних форми рада.<sup>33</sup>

Код нас је нарочито заступљена *злоупотреба флексибилних форми рада* (рада на одређено време и привремених и повремених послова), а у последње време и „*лажно самозапошљавање*“. Често су у питању запослени који су раније радили код послодавца, па су ради растерећења и смањења трошкова преведени у овај статус. Они и даље стално раде за послодавца, али се формално воде другачије.<sup>34</sup>

Држава би требало да одлучније сузбија овакву праксу. Ниме, постоје већ одређена нормативна решења, али су недовољна. Нпр. предвиђена је правна претпоставка да уколико у уговору о раду није утврђено време на које се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време (чл. 31, ст. 2 ЗОР).<sup>35</sup> Такође, у чл. 32 ЗОР, прописано је да се уговор о раду

---

<sup>31</sup> Године 2003. ова организација усвојила је Резолуцију о радном односу (*Resolution concerning the employment relationship*), а 2006. године – *Прејоруку о радном односу*, бр. 198. Вид: *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, International Labour Organization, 2013, Geneva.

<sup>32</sup> Према поменутој Зеленој књизи ЕУ о модернизацији радних односа из 2006. године: „*Скривено запошљавање*“ постоји када се особа која је запослена води на други начин, а не као запослени, како би се сакрио њен/његов истински правни статус и да би се избегли трошкови који могу да укључују порезе и доприносе за социјално осигурање. *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, стр. 10. и 11.

<sup>33</sup> Вид: *Characteristics of the Employment Relationship*, увод – стр. X, 2, 3, 82; *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the XXI century*, 10, 11.

<sup>34</sup> Вид: С. Јашаревић: *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2012, бр. 4, стр. 173-192.

<sup>35</sup> Врховни касациони суд Србије сматра да у таквом случају, иако није закључен уговор о раду, *постоји „једна фикција“ да је заснован радни однос*. Пресуда Врховног

закључује пре ступања на рад, у писаном облику. Ако послодавац пропусти да то учини, сматраће се да је радни однос заснован на неодређено време даном ступања на рад.

Исто тако, у чл. 37, ст. 6 ЗОР, превиђа се да се, уколико се уговор о раду на одређено време закључи супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена на које је закључен, сматра да је радни однос заснован на одређено време. Ипак, изгледа да ова и горе поменуте забране нису довољно прецизне и да их треба појачати. Наиме, послодавци масовно злоупотребљавају рад на одређено време, тако што праве прекиде од пет дана или само формално мењају основе закључивања. Исто тако, комбинују овакве уговоре са привременим и повременим пословима. То представља злоупотребу, пошто запослени све време ради исте послове и ти послови немају карактер привремених и повремених послова у складу са Законом о раду (чл. 197).

Поред непотпуно и недовољно јасног радног законодавства, проблем су и судови. Они су прилично нефлексибилни и буквално се држе слова закона (не водећи рачуна о циљу норме), тако да се дешавало да запослени годинама раде лажно на одређено време или „привремено“, а да суд пресуди да није у питању стални радни однос. Постоји пример сукцесивног заснивања уговора о привременим и повременим пословима чак седамнаест пута, у периоду од око три и по године, када је суд ипак пресудио да није у питању стални радни однос, односно злоупотреба.<sup>36</sup>

При оваквом поступању нижи судови су се у ствари руководили ставовима Врховног касационог суда (ВКС), од којих су неки били неповољни и прилично нелогични када се радило о овом питању.<sup>37</sup> Коначно, Суд је недавно променио своје становиште. У пресуди из 2016. године,<sup>38</sup> овај суд између осталог изражава следеће мишљење: „Према становишту првостепеног суда, имајући у виду да је тужилац почев од... непрекидно код туженог обављао послове ..., ови послови код туженог нису повремени нити привремени, што потврђује рад тужиоца на овим пословима далеко дуже од 120 дана

касационог суда, Рев. 2 761/2012, од 23. 1. 2013, Београд и Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 602/2014 од 23. 10. 2014. године.

<sup>36</sup> Одлука Основног суда у Новом Саду, Посл. бр. П1 – 1753/2014, 29. 02. 2016. године.

<sup>37</sup> Нпр. према Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 1153/2012 од 27. 2. 2013. године: „Обављање послова по уговору о обављању привремених и повремених пословима представља рад ван радног односа, односно *закључењем ипаквог уговора се не заснива радни однос, због чега он не може йостийи радни однос на одређено време, а йојом радни однос на неодређено време.*“ На истој линији је Пресуда Врховног суда Србије, Рев. П 1696/07 од 27. 12. 2007. године: „Обављање привремених и повремених послова представља рад ван радног односа, оуда извршилац тих послова *нема нији йо йом основу може сйећи својсйво зайосленог лица.*“

<sup>38</sup> Рев2 601/2015, од 27. 12. 2016. године.

(521 радни дан) те чињеница да је тужени иако је у отказима констатовао да је престала потреба за обављањем тих послова,...непосредно затим закључивао нове уговоре за исте послове.“ У истој одлуци наводи се и следеће: „*Правну природу уговора не одређује његов назив, већ суштина његовог односа који је њиме заснован...* ако би се у случају обављања истоврсних послова код истог послодавца, у конитунуитету, сваки уговор третирао као посебан уговор, омогућила би се злоупотреба права...Првостепени суд је правилно закључио да је тужени кроз фиктивно отказивање, односно прекиде уговора, покушао да радни однос тужиоца представи као рад ван радног односа, док у суштини тужилац није имао прекида у раду у обављању послова код туженог, који су трајни, континуирани и предвиђени Правилником о систематизацији... што упућује да је закључивањем појединачних уговора са тужиоцем, тужени злоупотребио право из цитираног члана 197. Закона о раду... Злоупотреба права је забрањена (члан 13. ЗОО) и суд јој не може пружити правну заштиту, како је правилно закључио првостепени суд.“

Овакву праксу би требало би да следи и законодавац тако што ће поставити јасне оквире за употребу флексибилних и нових видова рада. Поред тога, овим лицима треба да пружи потпуну нормативну заштиту из радног односа, те ће након тога послодавцу бити свеједно који уговор о радном ангажовању користи. Заштиту треба јасно пружити свим лицима који трајно раде за другог, од њега примају налоге и од тог прихода се издржавају. У том смислу корисна може да буде и одлука ВКС у којој се Суд делимично дотакао ове теме: „Рад код послодавца без уговора о раду који би водио заснивању радног односа у смислу члана 32. Закона о раду поред воље послодавца да раднику омогући рад и спремности радника да ради, мора имати карактеристике радног односа како у погледу квалитета рада, тако и у погледу права и одговорности које произилазе из радног односа као што је радно време, зарада, накнада зараде и друга примања из радног односа.“<sup>39</sup>

Потребно је иновирати и прецизније уредити и појам послодавца. Дефиниција у Закону о раду је застарела. Наиме, у последњих тридесетак година у домену статуса послодавца десиле су се многе промене. Радник често нема само једног послодавца, већ може да исти посао обавља преко или за више послодаваца (уступање запослених или рад преко платформе). Разлог је што је све чешће подуговарање и дислоцирање производње и услуга (неретко на други континент), нарочито захваљујући „дигитализацији рада“. 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 нпр. запослени ради преко платформе за другог, често невидљивог послодавца, привремено, повремено или у континуитету.

---

<sup>39</sup> Вид: Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 705/2014 од 1. 10. 2014. године.



Тако се ствара „*тросијрани радни однос*“ (triangle employment), који веома компликује уређење радног односа. Није реткост да основне услове рада контролише један послодавац (нпр. налогодавац или платформа), а да конкретне налоге, динамику рада и остало врши други послодавац – подуговарац (или лице за које се ради преко платформе). Запослени, у ствари има два послодавца, понекад и више. У упоредној пракси у оваквим случајевима први послодавац се назива „примарни послодавац“, а други – „послодавац корисник услуга“ или „секундарни послодавац“. <sup>40</sup> Уведени су и појмови: „здружени послодавац“, „законски послодавац“, „директни послодавац“, „клијент послодавац“. <sup>41</sup>

Закон о раду уређује појам *послодавца* у поменутом чл. 5, ст. 2: „Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица“. Логичку допуну овом члану представља чл. 2 ЗОР, у којем се одређује на се које се све запослене примењује Закон, односно код којих су послодавца запослени. То су лица која раде код домаћег или страног правног, односно физичког лица, као и у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама.

Не предвиђа се, даке, могућност да запослени има два или више послодавца (тзв. дељење, односно уступање запослених), нити се регулише ко има статус послодавца ако се ради уз помоћ информационе технологије или у новим формама рада. Ово питање се већ испољило као проблем у пракси. Наиме, потребно је одредити ко је послодавац због регулисања права запосленог из радног односа, уплате пореза и доприноса, обезбеђења заштите на раду, те утврђивања одговорности у случају повреде на раду или болести.

Нарочито би се требало позабавити појмом послодавца код „*устијуања зайослених*“, за лица када раде преко агенција за уступање запослених (тзв. лизинг запослених). Број радно ангажованих особа у овој форми рада у Србији је све већи (процењује се да је достигао 10% радне снаге).<sup>42</sup> При томе се њихов рад одвија „у законском вакуму“, односно крајње је необично уређен. Делатност „уступања запослених“ не помиње се у ЗОР, нити другом закону, већ се обавља на основу Уредбе о класификацији делатности.<sup>43</sup> Уредба садржи делатност 78.20 у области запошљавања, која се назива „делатност агенција

<sup>40</sup> Вид: С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, 173.

<sup>41</sup> Вид: С. Becker, *Labor Law outside the Employment Relation*, Texas Law Review 1995-1996, стр. 1544, 1548, 1556, 1560.

<sup>42</sup> Према раније наведеном тексту „*Рад на изнајмљивање*“, објављеном у дневном листу „Данас“; од 18. јануара 2018: „Иако се оваква врста запошљавања одвија у некој врсти законског вакуума, током последњих седам година број агенција констатно расте, као и број радника који су запослени на овај начин. Процењује се да је у Србији готово 100.000 људи запослено преко агенција за привремено запошљавање.“

<sup>43</sup> Службени гласник РС, број 54/2010.

за привремено запошљавање<sup>44</sup>. Та делатност: „Обухвата обезбеђивање радника клијентима за одређени период, као допуну или привремену замену радне снаге клијента, где су запослени појединци стално запослени у јединицама за привремено пружање услуга. Јединице које се сврставају у ову групу не врше директан надзор над својим запосленима који раде на радним местима на које их распоређује клијент-послодавац.“<sup>44</sup>

Парадокс је да, пошто нису основане на основу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>45</sup> Министарство рада чак нема право да контролише ове агенције (односно инспекција рада).

Имеђу агенције и предузећа закључује се уговор о “уступању запослених”, “лизингу запослених” или пружању “услуге привременог запошљавања”. Садржина, назив уговора, обавезе уговорних страна нису нигде регулисани, као ни обавезе једног или другог послодавца према запосленом. Сваки послодавац поступа онако како сматра да је најбоље за њега, при чему многа права запослених остају „у вакуму“, па се може рећи да се у овој области примењује приступ „*laissez-faire*“.<sup>46</sup> Све ово положај ове групе радника чини веома неповољним и фактички дискриминисаним. Наиме, пошто нема друге регулативе, на ове уговора, примењиваће се класична правила уговорног права, која се налазе у *Закоњу о облигационим односима*.<sup>47</sup> Примена оваквих стандарда је давно превазиђена у радним односима, услед чега је уосталом и настало радно право као посебна дисциплина.

Промена става законодавца о појму запосленог (радника) могла би имати утицаја и на синдикалне активности. Могло би да дође и до приширења појма и делатности синдиката, пошто код нас ове организације по правилу окупљају „запослене“. На тој линији је нпр. чл. 6 ЗОР, према којем: „Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна *органација запослених* у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.“ Такође, према чл. 206 ЗОР, право на синдикално организовање је резервисано само за запослене: „Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.“

<sup>44</sup> Сматра се да је ова одредба незаконита, зато што Закон о раду, као матични закон не познаје „привремено запошљавање“. Уредбом се не може самостално уредити материја тог типа. Поред тога, Закон о раду не познаје термин „радник“, „клијент“, „јединица“ и „клијент-послодавац“. Вид: Марио Рељановић, *Ко (не) штити права радника на лизинг?* Бизнис & Финансије, < <http://bif.rs/2016/06/ko-nestiti-prava-adnika-na-lizing/>> (25. 10. 2018)

<sup>45</sup> Сл. гласник РС”, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017.

<sup>46</sup> Вид *Без правe заштите 70.000 радника-најамника*, Б 92 онлине, 16. 3. 2016. [хттп://www.b92.net/биз/вести/србија.пхп?ууу=2016&мм=03&дд=16&нав\\_ид=1108535](http://www.b92.net/биз/вести/србија.пхп?ууу=2016&мм=03&дд=16&нав_ид=1108535)

<sup>47</sup> Службени лист СФРЈ, бр. 29/1978, 39/1985, 45/1989, 57/1989, Службени лист СРЈ, бр. 31/1993, и Сл. гласник РС, бр. 1/2003..

Из наведене две норме произилази да лица која раде у осталим формама рада немају право да буду чланови синдиката, тако да остају без било какве професионалне заштите или морају да формирају неке нове организације. Потреба организовања ове групације радника већ постоји, пошто их има све више. Устав,<sup>48</sup> као највиши акт земље не забрањује њихово синдикално организовање. У чл. 55 Устава, у којем се регулише „Слобода удруживања“, ова слобода не ограничава, односно не резервише само за запослене.<sup>49</sup> И пракса у свету, а нарочито у Европи, потврђује потребу да се и „атипични“ радници синдикално организују. Наиме, синдикалне централе у многим земљама увелико се баве покушајем да придобију, односно укључе у синдикате и ове категорије. Забележени су примери да синдикати примају у синдикално чланство студенте (Белгија), младе (Белгија, Финска, Француска, Норвешка), запослене преко агенција (Данска, Аустрија), раднике на „атипичним пословима“ (нпр. сезонским пословима – Грчка, Италија), тзв. слободне стрелце (Италија), самозапослене (Холандија), мигранте (Кипар, Норвешка), лица која траже запослење (Литванија), пензионере итд.<sup>50</sup> Такође, постоје бројни примери самоорганизовања оваквих радника и покушаја да се колективним преговарањем заштите њихова права.<sup>51</sup>

#### 4. ЗАКЉУЧАК

Данашње стање у погледу права запослених и одсуства заштите растућег броја радника у невидљивим секторима економије (нарочито на Интернету), указује да ће приступ у домену радног права морати коренито да се мења. Правац свакако не би требало да буде даље урушавање права радника, већ обрнуто, да се нађу решења која ће допринети „пристојним условима рада“ и достојанственој егзистенцији свих који живе од свога рада. Овакав приступ неће користити само радницима, већ ће допринети социјалној стабилности, уместо да се ступи у неизван период социјалних немира.

<sup>48</sup> Службени гласник РС, бр. 98/2006.

<sup>49</sup> Овај члан Устава гласи: „Јемчи се слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења.“ Устав је објављен у Сл. гласнику РС, бр. 98/2006.

<sup>50</sup> Вид: *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, EUROFOND, Dublin, Ireland, 2010, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf), стр. 37-49.

<sup>51</sup> Н. Džonston, К. L. Kaslauskas, *Организовање по позиву: Заступање, видљивост и колективно преговарање у економији хонорарних полова*, Едиција Услови рада и запошљавања, књига бр. 94, International Labour Office, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2018.

Да би се у овоме успело потребно је у појам „запосленог“, односно у оквире заштите коју пружа радно право, укључити сва лица која раде у новим, атипичном формама рада. Она су за сада у многим законодавствима „невидљива“, односно потпуно незаштићена. Сматрамо да је доктрина „*laissez faire*“, која се за сада примењује на ове раднике неподобна и одавно превазиђена. Уосталом, њено напуштање је било један од услова за настанак и развој радног права.

У радном законодавству Србије су појмови „радни однос“, „запослени“, „послодавац“, непотпуни и превазиђени. Да би се прилагодили новим захтевима које намећу услови рада у свету и код нас, ти појмови ће морати да буду преиспитани и дорађени. Најједноставније речено, законодавац би изменама Закона о раду и других прописа требало да обезбеди да сва лица која живе од свог рада имају исти правни и фактички положај, односно да имају достојанствене услове рада и живота. У противном, ствара се армија обесправљених радника, чија ће егзистенција и услови живота бити све гори, будући да послодавци у Србији показују све већу склоност ка „атипичним формама рада“, на уштрб сталног запошљавања. Држава ће, као уставни гарант владавине права и „социјалне правде“, једнакости, достојанства грађана,<sup>52</sup> морати да предузме кораке да испуни своје обавезу, тако што ће заштитити „атипичне раднике“.

---

<sup>52</sup> Видети чл. 1 Устава Србије, чл. 21 (Забрана дискриминације), чл. 23 (Достојанство и слободан развој људске личности).

*Senad R. Jašarević, Ph.D., Full Professor  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs*

## **Labour Law of Serbia in the XX and XXI Century**

**Abstract:** *At the turn of the two millennia, it seemed that the labour laws of the XX and XXI centuries would not be much different. Under the influence of globalization, the economic crisis, information technology, the circumstances in which the work is taking place in the meantime have changed significantly, and workers, employers, labor relations and labour law have also been changed. The paper presents the current changes in the field of labor relations, the changes of the working legislation that are expected in the future in the world and in Serbia.*

**Keywords:** *labour, labour relations, new forms of work, labour law reform.*

Датум пријема рада: 02.11.2018.