

## FLEKSIBILIZACIJA RADNIH ODNOSA SA OSVRTOM NA RAD SA NEPUNIM RADNIM VREMENOM\*\*

### Sažetak

*Funkcionisanje savremene ekonomije nametnulo je izmene u svim sferama društva, pa i u radnom pravu. Kao rešenje za nezaposlenost pojavio se institut fleksibilizacije, koji omogućava zaposlenom da se radnim vremenom i načinom obavljanja posla prilagodi potrebama poslodavca i uslovima na tržištu. U fleksibilnom obavljanju posla videla se ulaznica za tržište rada za teže zapošljive kategorije poput mladih i osoba sa invaliditetom, dok je majkama omogućeno da balansiraju između porodičnog života i karijere. Ovakav način rada nosi sa sobom brojne prednosti ali i mane, što je tema ovoga rada. Autorka je posebno proučavala ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, koji je sve učestaliji ugovor ove vrste, ukazujući na opasnost od diskriminacije ove kategorije radnika i potrebe za njihovom zaštitom.*

**Ključne reči:** *fleksibilizacija, nepuno radno vreme, nezaposlenost, pomirenje porodičnih i profesionalnih obaveza.*

### 1. Uvod

Svetska ekonomska kriza praćena nezaposlenošću nametnula je novi režim radnih odnosa za većinu poslodavaca i zaposlenih koji su hteli da zadrže svoja radna mesta. U tom smislu, radno angažovanje u tradicionalnom smislu ustupa mesto fleksibilnim oblicima zapošljavanja. S druge strane, razvoj tehnologije smanjio je potrebu fizičkog prisustva zaposlenog na radnom mestu osam sati dnevno, te se poslovni zadaci završavaju kod kuće, u drugoj državi, čak na drugom kontinentu, bez formalnog nadzora poslodavca, u formi oblika rada koji izlazi iz kruga tradicionalnog. Fleksibilni oblici rada uzimaju sve više maha i zbog promenjenih društvenih okolnosti koje se tiču izmenjenih uloga na tržištu rada pa se ovakav način radnog angažovanja vidi kao dobar način da se određenim subjektima pruži mogućnost da se zaposle. Tokom godina promenila se uloga ženskog pola, koja više nije samo tradicionalna uloga majke i domaćice već i

\* Diplomirani pravnik – master, istraživač pripravnik u Institutu za uporedno pravo, Beograd, Srbija, e-mail: j.rajic@iup.rs

\*\* Ovaj rad je nastao kao rezultat rada na projektu „Srpsko i evropsko pravo - upoređivanje i usaglašavanje” (ev. br. 179031) koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.

poslovne žene. Kako se sve više odustaje od patrijarhalnog modela porodice u kome je muž taj koji obezbeđuje egzistenciju porodice (engl. *breadwinner*), to je izlazak žene na tržište rada otvorio pitanje uklapanja poslovnih obaveza sa privatnim. Iskustvo velikog broja zemalja pokazalo je da fleksibilno radno vreme daje mogućnost ženi da bude majka, ali i žena sa karijerom. Za mlade koji prvi put zasnivaju radni odnos, fleksibilni oblici rada su često jedina ulaznica na tržište rada. Kako se do prvih radnih iskustava teško dolazi, fleksibilni oblici rada mogu često uticati na odluku poslodavca da u svoj radni kolektiv primi mlade ljude bez iskustva. Šansu za posao kroz fleksibilne oblike zapošljavanja pronalaze i osobe sa invaliditetom koje se neretko susreću sa brojnim predrasudama. Nestandardni oblici rada su prilika za ovu kategoriju zaposlenih da svoje znanje i sposobnosti pokažu na delu, da dokažu da nisu manje efikasni i da pribegavaju bolovanju zbog svog invaliditeta. Smatra se da bi se ovakvim načinom angažovanja doprinelo bržoj integraciji osoba sa invaliditetom u radni proces sa osobama koje nemaju invaliditet. I pored istaknutih prednosti fleksibilnog radnog odnosa, potrebno je istražiti i mane ovakvog načina radnog angažovanja, koje nesumnjivo postoje. Jedna od najčešće isticanih mana je ona da kvalitet i efikasnost zaposlenih na ovaj način opada, a samim tim i efikasnost posla kod poslodavca. Zbog društvenih okolnosti koje sve više zahtevaju fleksibilno radno angažovanje umesto standardnog, koje simbolizuje sigurnost, tema ovog rada ne prestaje da gubi na važnosti. Trendom fleksibilizacije bave se sve strukture društva – od državnih organa, preko ekonomista i pravnika do menadžera koji žele da unaprede svoju kompaniju, pokušavajući da pronađu onaj oblik fleksibilnog rada koji će i pored svih mana ovog fenomena rezultirati profitom. Aktuelnosti teme doprinosi sve veća zastupljenost fleksibilnog radnog odnosa i pravno normiranje. Stoga će u radu biti predstavljeni pojam fleksibilizacije, ključni faktori i uzroci nastanka fleksibilnog rada, prednosti i mane, uporedna rešenja, kao i regulisanje ovog instituta u srpskom pravu.

## 2. Trend zvani „fleksibilizacija“

Fleksibilizacija je postala svetski trend, i to duguje društvenim činiocima. Smatra se da je sve počelo od svetske ekonomske krize, koja je dovela do velike nezaposlenosti. U želji da se radna mesta sačuvaju, počelo se razmišljati o promenama koje bi se mogle napraviti u radnom odnosu. Tačnije, razmišljalo se o smanjenju troškova za poslodavca, koji je bio pogođen kriznim događajima. Drugi pak vide uzroke fleksibilizacije u globalizaciji, kao terminu koji označava podizanje poslovnih poduhvata na nadnacionalni nivo, uz izmeštanje robe, usluge, kapitala i informacija izvan države, uz pomoć transporta i komunikacije (Jašarević, 2012a, p. 175). Sve to dovodi do promene u shvatanju rada, ali i do drugačijeg pogleda na porodicu, obrazovanje. Neki od autora smatraju da je obavljanje određenih poslova usko povezano sa fleksibilizacijom i ličnim prilikama radnika pa će, na primer, oni koji se dodatno školuju biti u prilici jedino da obavljaju posao u okvirima fleksibilnog organizovanja (Golden, 2001, p. 52). Pominje se da je do fleksibilnih oblika rada dovela preterana zaštita zaposlenih, koja ih onemogućava da efikasno obavljaju

poslove za poslodavca. U teoriji pronalazimo pojam „eurosclerosis“, koji označava države Evropske unije koje su postale nekonkurentne zbog visokog nivoa zaštite zaposlenih, što onemogućava poslodavce da se prilagode novonastalim okolnostima na tržištu rada (Golden, 2001, p. 52). Zbog toga su usledile promene u radnopravnoj regulativi koje teže fleksibilizaciji, poput smanjenja troškova radne snage, preispitivanja pravne zaštite zaposlenih, fleksibilizacije radnih odnosa (Gotovac, 2003, p. 420). Takav pristup nije uvek bez posledica jer one direktno pogađaju prava zaposlenih. Prevazilaženje problema moguće je i zahvaljujući izmenama na strani poslodavca, tačnije promenama u organizaciji rada, što predlažu neki autori (Jašarević, 2012b, p. 27).

Uopšte uzev, fleksibilan rad možemo definisati kao rad koji se prilagođava procesima rada, zaposlenom i poslodavcu, prateći promene na tržištu rada. U teoriji su prisutne brojne definicije – fleksibilan rad definiše se kao „potreba da se optimiziraju brojni proizvodni odnosi, uključujući zaštitu radnika i kompanije od rizika, razvoj individualnih i kolektivnih potencijala i razvoj proizvodnih procesa“ (Supiot *et al.*, 1998-1999, p. 624). Drugi autor navodi da fleksibilnost mora da postoji „da bi se ispravile institucionalne i tržišne krutosti na tržištu rada, pri čemu preduzeća smanjuju troškove rada i vrše kvantitativno prilagođavanje“ (Standing, 1990, p. 49).

Ekonomisti govore o tri vrste fleksibilnosti: numeričkoj, funkcionalnoj i finansijskoj (Đorđević Boljanović & Dobrijević, 2014, p. 234), pri čemu funkcionalna fleksibilnost teži da poveća sposobnost radnika prilikom obavljanja poslova, numeričkom se postiže smanjenje troškova, dok se finansijska vezuje za sisteme plaćanja koji treba da omoguće fleksibilan pristup. Fleksibilnost na polju radnog prava ispoljava se kroz fleksibilnost radnog angažovanja, fleksibilnost radnog vremena i fleksibilnost organizacije rada (Jašarević, 2012a, p. 179).

Fleksibilnost radnog vremena i radnog angažovanja sastoje se u formiranju drugačijeg rasporeda rada i uopšte organizacije nauštrb koristi za zaposlenog ili za poslodavca. Upravljanje radnim vremenom i organizacijom za poslodavca može biti od koristi tako što će u dogovoru sa zaposlenim biti efikasnije završen posao i u dogovorenom roku. S druge strane, zaposleni od ovakvog oblika fleksibilnosti može imati koristi tako što će više vremena imati za porodicu ili dokolicu. U okviru fleksibilizacije radnog vremena i organizacije rada mogu se dogovoriti u vezi s početkom i završetkom radnog dana, obavljanjem dela posla kod kuće, skraćivanjem radne nedelje, kao i tzv. „banka sati“, pri čemu je zaposleni u obavezi da odradi dogovoren broj sati, ali sam bira dnevni, odnosno nedeljni broj sati kada će raditi (Jašarević, 2012a, p. 82). Fleksibilizacija radnog angažovanja najčešće je korišćeni oblik fleksibilizacije. Pod tim pojmom valja podrazumevati radno angažovanje zaposlenog koje predstavlja gotovo suprotnost u odnosu na tipičan radni odnos, koji podrazumeva stalnost i sigurnost, sa određenim radnim vremenom. Zato se ovakvi oblici zasnivanja radnog odnosa nazivaju i „atipičnim“. Njima je posvećen ostatak ovog teksta.

### 3. Fleksibilni radni odnos – prednosti i mane

Razloga za uvođenje fleksibilizacije je mnogo. Prednost koju pruža fleksibilan oblik rada može dovesti do smanjenja troškova poslovanja, što je najbitniji parametar kada je poslodavac u pitanju. Takođe, fleksibilan oblik rada može dovesti do smanjenja nezaposlenosti, što je jedan od ciljeva svakog društva. Ekonomisti najčešće ističu prednosti fleksibilizacije koja, u sprezi sa dostupnima tehnologije, može da utiče na cenu rada. Obavljanje poslova preko računara i elektronske pošte, posredstvom interneta, doprinosi uštedi vremena, smanjenju troškova i teži maksimalnoj iskorišćenosti radne snage, tvrde ekonomisti (Đorđević Bojanović & Dobrijević, 2014, p. 235).<sup>1</sup> Često se o fleksibilizaciji radnog vremena govori u sprezi sa zapošljavanjem, odnosno zasnivanjem radnog odnosa, ali se zaboravlja da bi ovakvo obavljanje poslova umnogome omogućilo i lakše penzionisanje (Delsen, 1990, pp. 139-157). Prestanak rada za zaposlenog iza koga su godine radnog iskustva mogu delovati depresivno i obeshrabrujuće. Postepeni prestanak rada daje prostora zaposlenima da se naviknu na činjenicu da se njihov radni vek završava, što posebno utiče na njihovu psihu. Ovakav način penzionisanja svakako doprinosi humanizaciji rada, koja je odlika radnog prava. Ne treba zaboraviti da fleksibilno zapošljavanje omogućava ulazak na tržište rada osobama sa invaliditetom, koje spadaju u kategorije koje se teže zapošljavaju. Ugovori koji sadrže fleksibilno radno angažovanje, poput ugovora o privremenim i povremenim poslovima, omogućavaju rad studentima, licima koja su bez iskustva i prvi put se nalaze u radnom okruženju. Ovakva vrsta radnog angažovanja dobija na važnosti ako znamo činjenicu da ogroman broj mladih ljudi odlazi iz države u potrazi za poslom. O tzv. „odlivu mozga“ sve više se govori kao o problemu balkanskih država i on obuhvata radno sposobno stanovništvo svih generacija i nivoa obrazovanja. Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom kao radni odnos mogao bi da omogući većem broju ljudi da obavlja određeni posao, čime oni stiču iskustvo ali i šansu da budu obavešteni o premeštaju na radno mesto sa ugovorom o radu na neodređeno ili određeno vreme. Autori ističu benefite ako se na jedno radno mesto umesto jednog zaposlenog zaposli njih dvoje sa nepunim radnim vremenom što bi im omogućilo upoznavanje sa poslom ali i ekonomsko osamostaljivanje (Bilbija, 2017, p. 750). Već pomenuti balans između privatnog i porodičnog života moguće je uspostaviti upravo fleksibilnim oblicima rada, jer će žena biti u prilici da radi, a da pri tome ne zanemari staranje o deci i domaćinstvu. Ovakav pristup poslu ohrabriće majke da od posla ne odustaju, a govori i o spremnosti društva da pomogne u sprečavanju diskriminacije žena na poslu i da podrži njihovu emancipaciju. Profesor Jašarević (2012a, p. 184) navodi da se ugovorom o radu sa nepunim radnim vremenom omogućava poslodavcu da se prilagodi promenama na tržištu rada koje mogu rezultirati

<sup>1</sup> Autorke u svom naučnom članku navode zanimljivu strategiju fleksibilnog rada jedne uspešne kompanije koja posluje na teritoriji Amerike, u tri grada koja su međusobno jako udaljena, a koja upošljava nekoliko stotina radnika. Zaposlenima je dozvoljeno da sami sebi odrede osmočasovno radno vreme, uz autonomiju da zbog bolesti izostaju s posla ili uzmu slobodan dan po potrebi. Poverenje menadžmenta i zaposlenih uspostavlja se stalnom dostupnošću zaposlenih posredstvom mobilnog telefona. Uspeh kompanije ogleda se u tome što se zaposlenima postavljaju kvartalni ciljevi, koje su u obavezi da ispune do postavljenog roka pod pretnjom otkaza, pri čemu zaposleni imaju potpunu autonomiju rada u smislu radnog vremena i mesta rada.

otkazima, i umesto da sa radnog mesta otpusti jednog radnika, dva lica mogu raditi sa nepunim radnim vremenom. S druge strane, treba imati u vidu da fleksibilizacija godi i poslodavcima. Zahvaljujući fleksibilnom radnom angažovanju, poslodavci su u prilici da se prilagode tržišnim uslovima, bilo da je u pitanju povećanje ili smanjenje potrebe za radnom snagom (Jašarević, 2012a, p. 184). Fleksibilan oblik rada može umanjiti broj osoba koje traže posao prema zvaničnim podacima nacionalnih službi za zapošljavanje, iako to ne pokazuje broj stalno zaposlenih lica, koja rade puno radno vreme. Tu je i produktivnost zaposlenih, za koju mnogi autori ističu da najviše dolazi do izražaja kod ovakvog oblika obavljanja posla jer su zaposleni odmorniji, efikasniji, ne izostaju s posla i radeći kraće od punog radnog vremena teže da sav svoj potencijal pokažu (Jašarević, 2012a, p. 184).

Kao i većina fenomena, ni fleksibilizacija nije ostala bez kritika u praksi. Fleksibilan način obavljanja posla dovodi do opadanja prava zaposlenih i stabilnosti zaposlenja. Iako omogućava ulaznicu na tržište rada, fleksibilizacija često nije put do sigurnog zaposlenja, već zaposleni koji rade fleksibilno ne dobijaju priliku da osiguraju svoje radno mesto. Povlačeći granicu između stalno zaposlenih i „fleksibilnih radnika“, potonji često ostaju bez mesta za napredovanje i usavršavanje. To vulnerabilne kategorije koje u praksi najčešće rade preko različitih oblika fleksibilnog rada čini još vulnerabilnijim (Jašarević, 2012a, p. 185). Samim tim, ova kategorija zaposlenih je posebno na meti radne eksploatacije. Uopšte uzev, budući da je fleksibilizacija suprotnost stabilnosti, fleksibilni radnici ne mogu da planiraju posao, razvoj karijere, a smanjena je i socijalna sigurnost, dok se u teoriji ističe stav da u ovakvim fleksibilnim ekonomijama slabi uticaj sindikata, što dodatno pojačava nesigurnost zaposlenja (Jašarević, 2012a, p. 184).

Druga grupa autora upozorava na porast neefikasnosti fleksibilnih radnika zbog nemogućnosti da razdvoje privatno i poslovno jer im savremena tehnologija omogućava obavljanje poslova od kuće, te proveravanje mejlova i dostupnost telefona mogu negativno uticati na posvećenost poslu (Đorđević Bojanović & Dobrijević, 2014, p. 233). Fleksibilizacija udružena sa savremenom tehnologijom gotovo sigurno dovodi do depersonalizacije odnosa zaposleni–poslodavac, što se vidi kao jedna od mana fleksibilizacije.

#### **4. Fleksibilni radni odnosi u Srbiji**

Fleksibilizacija radnih odnosa u srpskom pravu određena je kao cilj skoro deceniju nakon donošenja i stupanja na snagu Zakona o radu (dalje: ZOR). Potreba da radni odnosi funkcionišu i mimo granica tradicionalnog prepoznata je relativno kasno i prošla je kroz ogromne promene koje je pretrpeo zakon koji reguliše radne odnose u julu 2014. godine. Fleksibilizacija je prepoznata kao potreba da se „obezbedi zadovoljavanje potreba između poslodavaca i zaposlenih u uređivanju njihovih međusobnih odnosa“ (Bilbija, 2017, p. 746). Kako činjenice savremenog života i poslovanja zahtevaju promenu tradicionalnih stabilnih radnih odnosa, to u uporednom pravu nailazimo na široku listu fleksibilnih načina angažovanja zaposlenih: rad sa nepunim radnim vremenom,

rad na određeno vreme, privremeni povremeni poslovi, rad kod kuće, rad na daljinu, privremeno ustupanje radnika preko agencija, samozapošljavanje, rad kod poslodavca po osnovu građansko-pravnih ugovora (Cazes & Nesporova, 2003, p. 26). Domaći zakon predviđa sledeće oblike fleksibilnog rada: rad na određeno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, rad sa kućnim pomoćnim osobljem, privremeni i povremeni poslovi (Jašarević, 2012a, p. 190), dok je rad po ugovoru o zastupanju i posredovanju i samozapošljavanje ukinuto kao radno angažovanje izmenama odredaba zakona 2014. godine.

## 5. Rad sa nepunim radnim vremenom

Rad sa nepunim radnim vremenom predstavlja rad sa fleksibilnim radnim vremenom. U čl. 51, st. 4 ZOR definiše nepuno radno vreme kao vreme koje je kraće od punog radnog vremena. Shvatajući značaj nepunog radnog vremena, njegovu sve veću učestalost, ali i zaštitu ove kategorije radnika, Međunarodna organizacija rada donela je Konvenciju o radu sa nepunim radnim vremenom (International Labour Organisation, C 175 Part-Time Work Convention, 1994). U navedenoj konvenciji definisan je i zaposleni sa nepunim radnim vremenom kao zaposleni čije je radno vreme kraće od radnog vremena zaposlenog koji obavlja isti posao, odnosno posao jednake vrednosti sa punim radnim vremenom (Blanpain, Javlier & Servais, 2002, p. 347). Konvencija je predvidela čitav niz prava za zaposlene sa nepunim radnim vremenom poput prava na organizovanje, kolektivno pregovaranje, zabrane diskriminacije prilikom zapošljavanja, plaćenog godišnjeg odmora, zaštite materinstva (Jašarević, 2012a, p. 190).

Razloga za obavljanje posla sa nepunim radnim vremenom je više. Bilo da je u pitanju nemogućnost pronalaženja posla sa punim radnim vremenom ili želja zaposlenog da radi manji broj sati, ovakav radni odnos je specifičan i treba ga razlikovati od drugih formi radnog odnosa, poput skraćenog radnog vremena. Skraćeno radno vreme predstavlja oblik rada gde zakonodavac, zbog teških uslova rada, skraćuje radno vreme i to čini radi zaštite fizičkog integriteta zaposlenih, s tim što za zaposlenog važe pravila kao da radi puno radno vreme. Ovu činjenicu je važno podvući, jer ovakav vid zaštite za zaposlenog znači veću zaradu, godišnji odmor i puna socijalna davanja. U tom smislu, ne važi princip *pro rata temporis* kao kod ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, što predstavlja i osnovnu distinkciju navedenih modaliteta rada. Koliko rada toliko i zarade važi kao osnovni princip prilikom potpisivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom te će sva prava zaposleni imati prema broju sati provedenih na poslu.

Zakonodavac reguliše rad sa nepunim radnim vremenom tako što propisuje mogućnost radnog angažovanja zaposlenog na određeno ili neodređeno vreme, pri čemu ostvaruje sva prava iz radnog odnosa shodno principu *pro rata temporis*. To znači da će zaposleni ostvariti zaradu, godišnji odmor i druga prava u zavisnosti od broja sati provedenih na radu. Primetno je da zakonodavac posvećuje više pažnje ovom obliku fleksibilnog radnog angažovanja, propisujući obaveze poslodavcu, a sve sa ciljem da se

zaposleni kao ekonomski slabija strana u radnom odnosu zaštiti, kao i da se zaposlenom sa nepunim radnim vremenom pruži mogućnost da radi u punom radnom kapacitetu. Stoga je poslodavac u obavezi da obezbedi iste uslove rada zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom kao i zaposlenom koji radi sa punim radnim vremenom. Takođe, zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom poslodavac mora obavestiti o mogućnosti da obavlja posao sa punim radnim vremenom, kao i da razmotri njegov zahtev koji se tiče prelaska na posao sa punim radnim vremenom (ZOR, čl. 39-41). Uticaj Direktive Evropske unije 97/81/EZ primetan je na pozitivno rešenje u našem pravu (Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC) budući da podstiče zabranu diskriminacije zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, obaveštenost o dostupnosti mesta sa punim, odnosno nepunim radnim vremenom, mogućnost prelaska sa jednog posla na drugi, mere koje olakšavaju prelazak na radno mesto sa nepunim radnim vremenom. Naš zakonodavac svakako podstiče puno radno angažovanje zaposlenog – ostavlja mu mogućnost da, pored rada sa nepunim radnim vremenom, zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i time ostvari ukupan fond od četrdeset časova nedeljno, koliko dozvoljava domaći propis. Budući da je zakonodavac uočio vrednosti predviđene evropskim komunitarnim pravom, ne možemo a da ne primetimo da zakonski okvir radnog zakonodavstva pretenduje da ovakav oblik radnog angažovanja uvrsti u praksu, ustali, ali i da istovremeno pokuša da zaštiti zaposlene koji rade sa nepunim radnim vremenom. I pored toga, domaći autori s pravom ukazuju na opasnost od diskriminacije ove kategorije zaposlenih kroz garantovano pravo na usavršavanje i napredovanje, kao i pravo na bezbednost i zdravlje na radu (Kovačević, 2013, p. 442).

## 6. Uporedno pravo

Različito definisanje nepunog radnog vremena, tačnije broja sati koji svrstava zaposlene u ovu kategoriju, otežava sagledavanje ovog instituta na nadnacionalnom nivou. Tako se u španskom pravu zaposleni koji radi nepuno radno vreme definiše kao onaj koji radi 2/3 vremena koje je u kolektivnom ugovoru određeno kao maksimalni zakonski limit, dok je francusko pravo liberalnije jer ne postavlja definicije, već se smatra da zaposleni koji radi četiri do pet sati jeste zaposleni sa nepunim radnim vremenom (Bollé, 2017, p. 558). U Velikoj Britaniji je postavljen viši limit, te će se smatrati da je zaposleni sa nepunim radnim vremenom onaj koji radi manje od 30 sati nedeljno (Bastelaer, Lemaître & Marianna, 1997, p. 7). Slično je u Kanadi, Finskoj i na Novom Zelandu, dok je nešto veći broj sati rada određen u Australiji, Japanu, Švedskoj (Bollé, 2017, p. 558). Svako zakonodavstvo na različit način tretira rad sa nepunim radnim vremenom, te se od države do države razlikuje učestalost ovog ugovora na tržištu rada. Jedno istraživanje pokazalo je da su u državama čija zakonodavstva prepoznaju definisanje rada sa nepunim radnim vremenom poslovi koji se rade 30 sati nedeljno

klasifikovani kao poslovi sa nepunim radnim vremenom dok u zemljama gde ne postoji definisan pojam nepunog radnog vremena, rad od 35 sati nedeljno predstavlja posao sa punim radnim vremenom, a poslovi sa nepunim radnim vremenom neformalno se procenjuju (Bollé, 2017, p. 560).

S druge strane, uporednopravni prikaz moguće je sagledati upoređivanjem zemalja u regionu. Crnogorski zakon o radu sadrži samo jedan član koji je posvećen nepunom radnom vremenu (dalje: ZOR CG). Govoreći o punom radnom vremenu, zakonodavac daje mogućnost zaposlenom da zasnjuje odnos sa nepunim radnim vremenom i tako ukupan fond dozvoljenih časova rada ostvari kod više poslodavaca. Ono što predstavlja specifičnost crnogorskog prava jeste to što je čl. 62 predviđena donja granica nepunog radnog vremena. Ovaj član dopušta zasnivanje radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom pod uslovom da zaposleni radi jednu četvrtinu radnog vremena. Kako je zakonski dozvoljen rad od 40 časova nedeljno, to znači da će zaposleni u Crnoj Gori morati da rade najmanje 10 časova sa ugovorom o nepunom radnom vremenu. To jeste specifičnost koju naše pravo ne poznaje.

Zakon o radu Republike Srpske dosta koncizno propisuje institut nepunog radnog vremena. Zakon propisuje da ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom može biti zaključen na određeno ili neodređeno vreme, a da ne može trajati manje od jedne četvrtine vremena koje je zakonom dozvoljeno na nedeljnom nivou. Normativ od 40 časova nedeljno uveden je i u Republici Srpskoj, stoga je 10 sati broj sati koji zaposleni mora provesti na radu na sedmičnom nivou. Još jedan član posvećen je nepunom radnom vremenu, odnosno zaštiti zaposlenih koji moraju imati iste uslove rada kao i ostali zaposleni, zaradu i ostala prava shodno vremenu u kojem rade, kao i da će poslodavac biti u obavezi da im omogući prelazak na radno mesto sa punim radnim vremenom kada se za to ukaže prilika. Zakonodavac takođe mudro obavezuje strane u kolektivnom pregovaranju da jedna od tema bude upravo saradnja i informisanje zaposlenih koji rade sa nepunim radnim vremenom.

Hrvatsko pravo posvećuje više pažnje institutu nepunog radnog vremena (vid. Zakon o radu Republike Hrvatske). Za razliku od našeg zakonodavca, hrvatski definiše nepuno radno vreme. Iako štura i naizgled jasna, definicija u čl. 62, st. 1 neophodna je da bi se ovaj oblik radnog vremena razlikovao od njemu sličnih. Pored toga što zakon sadrži princip *pro rata temporis* i obavezu poslodavca da razmotri zahtev zaposlenog radi prelaska na radno mesto sa punim radnim vremenom, specifičnost hrvatskog prava je u tome što je zaposleni koji zaključi dva ili više ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom dužan da obavesti poslodavca kod kojeg već radi (Zakon o radu Hrvatske, čl. 62). Zakonodavac ne govori detaljnije o potrebi uvođenja ovakve napomene, te se zaključuje da ona treba da bude u interesu poslodavca, koji bi na taj način bio upućeniji u radno angažovanje svog zaposlenog. U hrvatskom zakonu o radu poseban član posvećen je zaštiti zaposlenih koji rade sa nepunim radnim vremenom. Član 63 obavezuje poslodavca u Hrvatskoj da zaposlenom sa nepunim radnim vremenom mora obezbediti iste uslove rada kao i zaposlenima koji rade posredstvom ugovora sa punim radnim vremenom a koji poseduju ista znanja i veštine, odnosno uslove za rad sa punim radnim vremenom



koji su propisani kolektivnim ugovorom ukoliko nema zaposlenih koji rade puno radno vreme, odnosno zaposlenima sa nepunim radnim vremenom mora biti pružena jednaka mogućnost za usavršavanje i obrazovanje. Ovakav oblik proklamacije od izuzetnog je značaja za radnopravni status zaposlenih sa nepunim radnim vremenom i iskazuje jasnu nameru zakonodavca da izdvoji i zaštiti ovu kategoriju zaposlenih, imajući u vidu sve veću učestalost ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom.

Pravo Bugarske prilično je fleksibilno postavljeno kada je rad sa nepunim radnim vremenom u pitanju (Кодекс на труда). Član 138 predviđa da se poslodavac i zaposleni mogu sporazumeti o radnom vremenu kraćem od zakonom dozvoljenog, pri čemu sami određuju vreme i mesto rada. Ovakav način uređivanja radnih odnosa dozvoljava visok nivo autonomije u radnim odnosima. Uz to, zakon propisuje da zaposleni koji radi nepuno radno vreme ne sme biti u nepovoljnijem položaju u odnosu na zaposlenog koji radi puno radno vreme. Ovako propisane odredbe deluju previše površno i pokazuju nedovoljnu zainteresovanost zakonodavca za njihovo uređivanje. Nezainteresovanost za ovaj oblik radnog angažovanja primetan je i u mađarskom pravu, gde zakonodavac samo u jednom stavu čl. 92 spominje nepuno radno vreme (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről). Vrlo koncizno, zakonodavac predviđa da maksimalno trajanje radnog vremena koje je određeno na 40 sati nedeljno može biti smanjeno dogovorom ugovornih strana, ovde poslodavca i zaposlenog. Iako su i Mađarska i Bugarska članice Evropske unije, čini se da još uvek nisu prepoznati benefiti ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, te izostaje detaljnija regulativa.

## 7. Zaključak

Fleksibilizacija rada predstavlja nužnu pojavu današnjeg digitalnog društva. Brži tempo života, opterećenost poslovima, ekonomska kriza i nezaposlenost doveli su do toga da zaposleni pristaju da rade fleksibilno, samo da bi radili i obezbedili egzistenciju svoje porodice. Iako u mnogo segmenata korisna, fleksibilizacija ima i svoje negativne aspekte. Treba pronaći balans i ovaj vid rada iskoristiti da bi se povećala zaposlenost radno sposobnog stanovništva, uskladile porodične obaveze sa privatnim ili pružila šansa za sticanje iskustva mladih ili osoba sa invaliditetom, omogućio postepeni prestanak rada zaposlenima koji su pred penzijom. Dakle, benefita ima. Čini se da na tome treba raditi kada je zakonsko regulisanje fleksibilizacije rada u pitanju. Stoga zakonski okvir mora biti takav da zaštiti u dovoljnoj meri zaposlene koji na taj način rade i spreče njihovu diskriminaciju. Takođe, fleksibilno radno angažovanje ne sme postati sredstvo za lakše otpuštanje zaposlenih i zloupotrebu ugovora o radu na određeno vreme, koji se produžavaju i preko zakonom predviđenog roka, uz izmenu uslova rada. Iako je sinonim za nesigurnost, potrebno je uspostaviti takvo fleksibilno radno mesto koje će zaposlenog zaštititi i omogućiti mu da napreduje, usavršava se i s vremenom svoje fleksibilno radno angažovanje zameni stalnim radnim angažovanjem.

## Literatura

- Bilbija, V. 2017. Fleksibilni oblici rada – nepuno radno vreme. *Pravo i privreda*, 4-6, pp. 745-756.
- Bilić, A. 2017. Fleksibilno radno vrijeme – modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanje kompetitivnosti poslodavca. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 3, pp. 561-585.
- Blanpain, R., Javlier, J. C. & Servais, J. M. 2002. *International Labour and Social Security Law*. London: Kluwer Law International.
- Bollé, P. 1997. Part-Time Work: Solution or Trap?. *International Labour Review*, 136(4), pp. 557-579.
- Cazes, S. & Nesporova, A. 2003. *Labor Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*. Geneva: ILO.
- Delsen, L. 1990. Part-time early retirement in Europe. *The Geneva papers on risk and insurance*, 15(55), pp. 139-157.
- Đorđević Boljanović, J. & Dobrijević, G. 2014. U traganju za fleksibilnošću: uticaj informacionih tehnologija na savremeno radno okruženje. *Sinteza*, pp. 233-236. Doi: <https://doi.org/10.15308/sinteza-2014-233-236>.
- Golden, L. 2001. Flexible work schedules: what are we trading off to get them?. *Monthly Labour Review*, 124(3), pp. 50-67.
- Gotovac, V. 2003. Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), pp. 415-437.
- Jašarević, S. 2012a. Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 46(4), pp. 173-192.
- Jašarević, S. 2012b. Perspektive fleksibilizacije rada u Srbiji. *Radno i socijalno pravo*, XVI(2), pp. 25-43.
- Kovačević, Lj. 2013. *Pravna subordinacija u radnom odnosu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Standing, G. 1999. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Macmillan Press LTD.
- Supiot, A. *et al.* 1998-1999. A European perspective on the transformation of work and the future of labour law. *Comparative Labour law & Policy Journal*, 20, pp. 621-634.
- Van Bastelaer A., Lemaître, G. & Marianna P. 1997. The definition of part-time work for the purpose of international comparisons. *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 22, doi: <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>.

## Pravni izvori

- 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* 014, 20/01/ 1998, pp. 9-14.
- International Labour Organisation, C 175 Part-Time Work Convention, 1994.

Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

Zakon o radu Crne Gore – ZOR CG, *Službeni listi CG*, br. 74/2019.

Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016 i 66/2018.

Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/2014, 127/2017 i 98/2019. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>.

Bugarski zakon o radu (Кодекс на труда), 1987. Sa kasnijim izmenama, poslednjim od 24. marta 2020. godine, dostupno na: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

Mađarski zakon o radu (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről). Tekst na engleskom jeziku dostupan na: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>

**Jovana M. Rajić Čalić, MA**

Research Associate, Institute of Comparative Law, Belgrade, Serbia

e-mail: [j.rajic@iup.rs](mailto:j.rajic@iup.rs)

## **FLEXIBLE WORK RELATIONS WITH A FOCUS ON PART-TIME WORK**

### Summary

The functioning of modern economy has imposed changes in all spheres of society, including labor law. The institute of flexibility was announced as a solution for unemployment, which enables the employee to adapt to the needs of the employer and the market conditions in respect to working hours and manner of work. Flexible work is seen as an entry ticket for the labor market for harder employable categories such as youth and persons with disabilities, while mothers were enabled to balance between family life and career. This type of work has certain advantages and disadvantages, which are the focus of this paper. The author has specifically studied part-time work as an increasingly frequent contract of this type, pointing to the risk of discrimination against this category of workers and the need for their protection.

**Keywords:** flexibility, part-time work, unemployment, reconciliation of family and professional obligations.

**Primljeno: 28.1.2020.**

**Prihvaćeno: 9.3.2020.**