

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

Издавач

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

За издавача

Проф. др Душанка Јововић, декан

Главни и одговорни уредник

Проф. др Јелена Беловић, руководилац пројекта

Секретар пројекта

Проф. др Страхиња Миљковић

Уређивачки одбор

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

Технички уредник

Младен Тодоровић

Дизајн корица

Кварк Краљево

Штампа

Кварк Краљево

Тираж:

50 примерака

ISBN 978-86-6083-077-9

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

Милица МИЦОВИЋ*

349.22:331.106.27(497.11)

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КАО ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИК ЗАПОШЉАВАЊА

Апстракт: Глобалне економске и друштвене промене условљавају да се на тржишту рада и у домену радног права појављује велики број нових, атипичних облика радног ангажовања. Иако концепт сталног радног односа и запошљавања на неодређено време јесте превиђен као правило позитивноправним Законом о раду, као његова алтернатива и изузетак од правила појављује се институт запошљавања на одређено време. Запослени који ради на основу уговора о раду на одређено време има сва права из радног односа, али су она код њега орочена на период трајања уговора о раду и престају да важе истеком времена на који је закључен. Негативна страна оваквог начина запошљавања налази упориште у чињеници да послодавци у пракси често избегавајући запошљавање за стално, сукцесивно закључују уговоре о раду на одређено време са запосленим, иако не постоји законски основ за то.

Циљ радног законодавства треба да буде заштита запослених који раде на одређено време, што, пре свега, подразумева елиминацију дискриминације због ограниченог трајања радног односа, спречавање злоупотреба сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време и побољшање услова рада запослених ангажованих на основу атипичних облика радног ангажовања. У циљу сагледавања важности које облик рада има за запосленог, односно предности и мана које са собом носи флексибилизација радних односа, ауторка ће у раду детаљно размотрити институт радног односа на одређено време и промене које флексибилни облици запошљавања узрокују на тржишту рада.

Кључне речи: *флексибилни облици запошљавања, радни однос, радни однос на одређено време, сигурност и стабилност запослења.*

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Функционисање савремене економије узрокује промене у свим сферама друштва. Те промене друштвене околности на глобалном и

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

националном нивоу нису заобишле ни радно право, па тако светска економска криза, услед које расте незапосленост, намеће нови режим радних односа на који се адаптирају и запослени и послодавци. То подразумева да се полако напушта концепт традиционалог радног ангажовања и све више пажње посвећује флексибилним облицима запошљавања. Запослени, традиционално теже стандардном облику радног односа на неодређено време иако се послодавци, у циљу смањења трошкова производње и ангажовања радне снаге, све више опредељују за радно ангажовање запослених, флексибилним облицима запошљавања. Иако флексибилизација рада данас јесте неминовност, требало би пронаћи средину односно уравнотеженост између њених позитивних и негативних страна. Рад на одређено време као институт радног права, с једне стране јесте одступање од одредбе Закона о раду Републике Србије, којом је као правило прописано закључивање радних односа на неодређено време а са друге стране није увек и нужно нежељена појава за запослене. Она се може користити у сврху повећања запослености и пружања могућности запослења одређеним субјектима али са друге стране не сме постати средство за злоупотребу уговора о раду на одређено време или лакше отпуштање запослених.

Ауторка у раду, након навођења битних карактеристика флексибилизације рада и радног односа на одређено време, настоји да укаже на негативне и позитивне аспекте и утицај који ова атипична форма запошљавања има на запослене и тржиште рада. У Србији већ дуги низ година влада велика економска несигурност и ако се у светлу такве економске ситуације сагледа проблематика рада на одређено време, долази се до закључка да такав рад иде у прилог још већој несигурности запослених. Из наведених разлога, јако је битно проучавање института радног односа на одређено време али и постојање института преображаја радног односа, како би се спречиле злоупотребе од стране послодаваца, посебно у приватном сектору. Бројне студије показале су повезаност између овог флексибилног облика рада и анксиозности, стреса и осталих нестабилности које се јављају код запослених ангажованих на одређено време. Управо због оваквих импликација законодавства многих држава предвиђају, између осталог, институт преображаја радног односа на одређено време.

Са друге стране јако је битно сагледати позитивне аспекте ове форме рада, јер се често овакав начин ангажовања види као добар начин да се незапосленим лицима пружи могућност запошљавања. Јер, иако се радни однос на одређено време схвата као изузетак од правила, он по бројности сустиже и чак премашује број закључених уговора на неодређено време.

2. ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈА РАДНИХ ОДНОСА

Измењене улоге на тржишту рада и промењене друштвене околности у последњим деценијама све више захтевају флексибилно радно ангажовање уместо стандардног. Флексибилизација рада и послова, заправо, подразумева прилагођавање у процесима рада, прилагођавање запосленом и послодавцу истовремено пратећи промене на тржишту рада.¹ Као узроци потребе за флексибилизацијом рада наводе се разни утицаји: глобализација, промене у структури друштва, економска криза, незапосленост, тренд приватизације јавног сектора и друго. Уз бројне користи које доноси, флексибилизацију прате и бројни негативни аспекти. Она може бити штетна уколико се споводи стихијски и уколико није избалансирана са мерама за очување социјалне сигурности радника у периодима промена.²

Тржиште рада у Србији одликује висока стопа незапослености, праћена ниским стопама активности и запослености становништва радног узраста. Један од основних циљева економске политике Републике Србије јесте да се убрзају економске реформе како би се пословно окружење побољшало. У реформи радног законодавства Србије, последњим изменама и допунама Закона о раду, извршена је хармонизација и усаглашавање са правом Европске уније, између осталог и у смислу проширивања флексибилних облика рада, као што су рад на одређено време, рад ван просторија послодавца, клизно и непуно радно време.³ У значајној мери је извршена флексибилност тржишта радне снаге, стога стандардне форме рада све више бивају замењене оним облицима рада који одговарају захтевима развоја науке, економије, глобалним тржишним трендовима, као и интересима организација, односно послодаваца и запослених. Флексибилан рад подразумева еластичан и прилагодљив приступ раду и свим битним питањима која се тичу организовања и одвијања рада. Код таквих облика рада посебан изазов представља обезбеђивање највишег могућег нивоа

¹ Supiot, A. *A European perspective on the transformation of work and the future of labour law*, Comparative Labour law & Policy Journal, 20, et. al. 1998-1999, стр. 624.

² С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 4/2012, стр. 173.

³ С. Јашаревић, И. Розић, А. Билић, *Хармонизација националног радног права с комунитарним радним правом уз посебан осврт на флексибилне облике запошљавања (Република Хрватска, Босна и Херцеговина и Србија)*, Међународно саветовање „Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе”, Свеучилиште у Мостару – Правни факултет, Свеучилиште у Сплиту – Правни факултет, Неум, 22-24. б. 2012, обј. у зборнику радова са Саветовања, Мостар, 2012, стр. 330.

безбедности и здравља запослених на раду, а са циљем да се све нежељене последице сведу на најмању могућу меру.⁴

2.1. Облици флексибилности

Према Организацији за економску сарадњу и развој постоје више облика флексибилности. Пре свега постоји *екстерна флексибилност*, односно усклађивање броја запослених тренутним потребама на тржишту рада кроз запошљавање и отпуштање, што подразумева предвиђање лакших процедура за смањење броја запослених код послодавца (колективно отпуштање) и флексибилних облика запошљавања (реч је о оним облицима који се разликују од стандардног радног односа на неодређено време са пуним радним временом – дакле, радни однос на одређено време, радни однос са непуним радним временом, радно ангажовање на основу уговора о привременим и повременим пословима, рад код куће, рад кућног помоћног особља, уговори о раду и обуци, samozapošljavanje и др.)⁵. Затим, *интерна флексибилност* која подразумева усклађивање радног времена запослених са потребама посла без промена у броју запослених. Тада је реч о флексибилним облицима запошљавања, конкретно у овом случају радно ангажовање на основу уговора са непуним радним временом, уговори о прековременом раду, уговори солидарности и сл. *Функционална флексибилност* се односи на премештање запослених из једног одсека у други или промене садржине њиховог рада, док *сефинансијска флексибилност* односи на варирање зараде у зависности од резултата рада појединаца или пословања.⁶

За младе који први пут заснивају радни однос, флексибилни облици рада су често једина улазница на тржиште рада. Како се до првих радних искустава тешко долази, флексибилни облици рада могу често утицати на одлуку послодавца да у свој радни колектив прими младе људе без искуства. Шансу за посао кроз флексибилне облике запошљавања проналазе и особе са инвалидитетом и друге групе запослених које се неретко сусрећу са бројним предрасудама. И поред истакнутих предности флексибилног радног односа,

⁴ С. Јашаревић, *Флексибилан рад – нужност савремене економије*, Право, теорија и пракса, Нови Сад, 2001, бр. 1, стр. 48.

⁵ Б. Лубарда, *Европско радно право*, Библиотека Universitas, Подгорица, 2004, стр. 225.; Данас се појам флексибилност користи са два значења, један се односи на организацију рада а други на посебне врсте уговора. Вид. Љ. Ковачевић, *Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом*, Радно и социјално право, бр. 5-8/2009, стр. 676.

⁶ А. Tangian, *European flexicurity: concepts and consistent policies*, Dusseldorf: Hans Bockler Foundation, 2008, str. 4.

потребно је истражити и мане оваквог начина радног ангажовања, које несумњиво постоје. Једна од најчешће истицаних мана је она да квалитет и ефикасност запослених на овај начин опада, а самим тим и ефикасност посла код послодавца.⁷ Неправилна употреба флексибилног рада обично иде на штету запослених, али и самог послодавца и целог друштва. Злоупотребе флексибилизације рада су довеле до оправдане сумње у погодност таквих мера, што је погрешно јер је генерално гледано флексибилност у области рада увек корисна, али само под условом да се правилно и добронамерно спроводи. Трендом флексибилизације баве се све структуре друштва – од државних органа, преко економиста и правника до менаџера који желе да унапреде своју компанију, покушавајући да пронађу онај облик флексибилног рада који ће и поред свих мана овог феномена резултирати профитом.⁸

Са друге стране, иако омогућава улазницу на тржиште рада, флексибилизација често није пут до сигурног запослења, већ запослени који раде флексибилно не добијају прилику да осигурају своје радно место. Повлачећи границу између стално запослених и „флексибилних радника“, потоњи често остају без места за напредовање и усавршавање. То вулнерабилне категорије које у пракси најчешће раде преко различитих облика флексибилног рада чини још вулнерабилнијим. Самим тим, ова категорија запослених је посебно на мети радне експлоатације. Уопште узев, будући да је флексибилизација супротност стабилности, флексибилни радници не могу да планирају посао, развој каријере, а смањена је и социјална сигурност, док се у теорији истиче став да у оваквим флексибилним економијама слаби утицај синдиката, што додатно појачава несигурност запослења.⁹ Оно што је сигурно је да су за раст „популарности“ уговора на одређено време, заслужни послодавци, којима је овакав уговор омогућио да, између осталог, на релативно комфоран начин избегну примену законских норми о заштити у случају отказа. Послодавац орочавањем уговора о раду можеда учини нестабилним посао код кога иначе постоји трајна потреба за радом запосленог. Отуда проистиче полемика о реформи и променама које би требало заживети у области радноправног законодавства.¹⁰

⁷ Ј. Рајић Палић, *Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом*, Страни правни живот, год LXIV, бр. 1/2020, стр. 88.

⁸ В. Готовац, *Радно право за 21. столеће: митови о флексибилизацији*, Финансијска теорија и пракса, Загреб, 2003, бр. 27, стр. 417.

⁹ С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, *op. cit.*, стр. 184.

¹⁰ Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 677.

3. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Радни однос на одређено време у последње време све више добија на значају и пажњи. Иако заснивање радног односа на неодређено време проистиче из Уставом загарантованог права на рад, јер оно подразумева посао којим се обезбеђује редован приход, неопходан за задовољавање основних животних потреба запосленог и његове породице¹¹, студије показују да број закључених уговора на одређено време премашује број уговора који се заснивају на неодређено време. Иако запослени теже да њихов радни однос има перспективу трајања и вечности, флексибилизацијом радног односа се све више заснивају радни односи на одређено време.¹²

Супротно од уговора о раду чије трајање није унапред одређено при његовом заснивању - радни однос на неодређено време, уговор о раду (радни однос) на одређено време заснива се увек на одређено уговорено време, односно одређени или одредиви рок. Тај рок може се одредити на различите начине, било календарски, (нпр. шест месеци почев од 1. августа 2021. године), или тачно датумски унутар календара (нпр. од 15. јануара до 15. априла 2021. године), односно описно на начин који увек несумњиво упућује на закључак да је том радном односу унапред одређено време трајања.¹³

Стандарди везани радни однос на одређено време јесу били саставни део Оквирног колективног уговора на одређено време, закљученом 18. марта 1999. године и Упутства Савета Европе бр. 99/70, од 28. јуна 1999. године. У оквиру наведених извора, уговорне стране су се сложиле да ће радни однос на неодређено време остати општа форма радног односа између послодаваца и радника, али и да уговор о раду на одређено време, у одређеним околностима, представља потребу и за послодавце и за раднике. Према томе, уговор о раду на неодређено време је правило а на одређено време изузетак, и тако се мора и третирати, тј. може бити закључен само из објективних разлога.¹⁴ Другим речима, објективни разлози ће се процењивати према критеријуму који је директно повезан задатком и функцијом због које је запослени ангажован на привременој основи. Колективни уговор предвиђа и

¹¹ Ж. Кулић, Радно право, Београд, 2006, стр. 115.

¹² Актуелни Закон о раду о раду предвиђа следеће флексибилне видове запошљавања: 1) рад на одређено време, 2) рад са непуним радним временом, 3) радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, 4) рад са кућним помоћним особљем, 5) привремени и повремени послови, 6) рад по уговору о заступању или посредовању и 7) samozapošljavanje.

¹³ Б. Буклијаш, *Уговор о раду на одређено време као атипичан уговор*, Зборник Правног факултета у Загребу, Vol. 56, No.1, 2006, стр. 120.

¹⁴ Г. Обрадовић, М. Јевтић, *Значајни аспекти радног права Европске Уније*, Београд, 2008, стр. 51.

принцип недискриминације, на основу кога радник ангажован на одређено време не сме због тога бити третиран неповољније од радника на неодређено време.¹⁵

Уговор о раду на одређено време, у домаћем праву, јесте и треба представљати изузетак. Међутим, иако оно представља изузетак од правила, када је запошљавање у питању, уговор о раду на одређено време се неретко закључује. У том случају, потребно је да буду испуњени одређени оправдани услови који се односе на случајеве када се ради о привременој потреби за радом, замени одсутног запосленог, страном држављанину, раду на пословима код новооснованог послодавца, раду на пројекту итд. Тачније, заснивање радног односа на одређено време може бити оправдано једино када је трајање радног односа унапред одређено објективним разлозима, који су оправдани роком, извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања таквих потреба. У последње време се, у циљу подстицања новог запошљавања, све чешће допушта закључивање уговора о раду на одређено време и без навођења оправданих разлога односно случајева. Ти уговори се закључују за период од највише две године.¹⁶ Уколико се закључују за краћи временски период могу се продужавати три пута али опет не смеју прећи предвиђени рок од две године.¹⁷

Оно што је проблем са закључивањем радног односа на одређено време, као флексибилне форме радног односа јесте пракса која показује да послодавци често стављају у неповољнији положај запослене у радном односу на одређено време у погледу остваривања права на професионално оспособљавање. Посебно су запослени у неповољном статусу када се говори о сигурности и стабилности запослења. Истовремено, радним законодавством треба заштитити запослене који раде на одређено време, што, пре свега, подразумева елиминацију дискриминације због ограниченог

¹⁵ Г. Обрадовић, М. Јевтић, *op. cit.*, стр. 52.

¹⁶ Само изузетно се допушта да рок не буде унапред конкретно утврђен. На пример када је у питању замена одсутног запосленог; Законодавац у нашем праву ограничава број сукцесивних уговора о раду на одређено време које послодавац може закључити са истим запосленим и ограничава њихово трајање на највише две године. Али, уговор о раду на одређено време се може продужити изузетно уколико се ради о замени привремено одсутног запосленог, раду на пројекту (најдуже до завршетка пројекта), за рад код новооснованог послодавца на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци, са незапосленим коме до испуњења права на старосну пензију недостаје до 5 година, као и са страним држављанином до истека рока дозволе за рад. Вид. Чл. 37, ст. 1-4, *Закон о раду*, „Сл. Гласник РС“, (бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

¹⁷ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000.; У том случају, прекидом радног односа се неће сматрати онај који је краћи од 30 дана, без обзира на то како је до њега дошло. Вид. Чл. 37, ст. 3, *Закон о раду*.

трајања радног односа, спречавање злоупотреба сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време и побољшање услова рада запослених који раде на одређено време.¹⁸

Злоупотреба радног односа на одређено време подразумева да послодавац сукцесивно закључује уговоре о раду на одређено време са запосленим, иако не постоји законски основ за таквим нечим јер је потреба за његовим радом стална. Али је ово могуће урадити потпуно законито јер је предвиђено да се сваки временски интервал дужи од 30 дана у којем запослени није био у радном односу посматра као прекид радног односа, па се и сваки наредни уговор о раду који закључи (са било којим послодавцем, дакле могуће је и са истим) сматра новим радним односом. Правно гледано, не постоји континуитет запошљавања неке особе ако се та особа не ангажује током 30 дана. У пракси је примећено да послодавци сваки наредни уговор у раду на одређено време закључују (са истом особом која је и до тада код њих радила) за сличне, али ипак различите описе послова, како запослени у евентуалном будућем судском спору не би могао да доказује да постоји трајна потреба за извршиоцем одређених послова. Судска заштита није могућа у оваквим ситуацијама јер формалноправног кршења закона нема, стога ће овај недостатак морати у блиској будућности да се регулише изменама радног законодавства.¹⁹

Чак ни стручњаци у Европској унији нису сигурни у ком правцу европско радно законодавство треба ићи, да ли се треба тежити сталном запослењу или алтернативним видовима запослења. Документ који 2006. године доноси Комисија ЕУ, под називом Зелена књига – Модернизација радног права у сусрет променама у 21. веку²⁰ закључује да је базирање радног права само на сталном запослењу прошлост. Међутим, следеће године Европски парламент, доноси акт Резолуција Европског парламента од 11. јула 2007. године о модернизацији радног права у сусрет променама у 21 веку²¹, који заузима потпуно супротан став – залаже се за сталност радног односа. Овакви дијаметрално супротни ставови по питању исте теме су веома атипични за Унију и могу навестити неслагања по питању правца којим се треба развијати радно право и радни односи.²²

¹⁸ Б. Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, треће издање, Универзитет у Београду, Правни факултет, 2020.

¹⁹ Б. Буклијаш, *op.cit.*, стр. 130.

²⁰ Commission of the European Communities, *Green paper, Modernisinglabour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006.

²¹ European Parliament, *European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernisinglabour law to meet the challenges of the 21st century*, 2007/2023(INI).

²² Г. Обрадовић, М. Јевтић, *op. cit.*, стр. 52.

3.1. Преображај радног односа на одређено време

Након истека радног односа који је закључен на одређено време, радни однос престаје аутоматски, и није потребно да послодавац то констатује. Међутим, уколико запослени коме је истекао радни однос на одређено време настави да долази на посао и редовно обавља своје радне задатке а послодавац се томе не успротиви најмање пет радних дана по истеку уговора о раду на одређено време, сматра се да се послодавац прећутно сагласио да он може да настави да ради, и то у радном односу на неодређено време.²³ Уколико послодавац накнадно покуша да оспори то право запосленом, запослени може тражити заштиту од суда који ће констатовати постојање радног односа на неодређено време иако није закључен посебан уговор о раду.²⁴ У ствари, протеком уговореног рока радни однос између одређеног послодавца и запосленог престаје, и због тога нису потребне никакве даље радње ниједне уговорне стране, као што би било писмено отказивање, тј. доношење деклараторног акта о проглашењу престанка радног односа. Ако се радни однос уговорен на одређено време настави и после истека тог времена и ако странке наставе извршавати своје обавезе и права, а да се о даљем трајању ништа не уговори, онда се обично пресумира да је радни однос трансформисан у радни однос на неодређено време.²⁵ У пракси се ово неретко дешава у складу са Законом о раду који дозвољава преображај у два случаја: 1) ако се уговор о раду на одређено време закључи супротно одредбама тог закона и 2) ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена на које је уговор о раду на одређено време био закључен.²⁶ Постојање оваквог института у радноправној регулативи пружа једну врсту мотивације и сигурности запосленима, који упознати са чињеницом да се њихов радни однос на одређено време може преобратити у радни однос на неодређено време ипак могу веровати у „идеал“ стабилног запослења. Међутим, могућност преображаја радног односа није предвиђена и у законима који

²³ Чл. 37, ст. 5, *Закон о раду*.

²⁴ З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, седмо измењено и допуњено издање, по стању законодавства од 1. јануара 2021 године, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2021, стр. 115.

²⁵ Реч је о претпоставци утемељеној на вероватности, у овом случају то је законска пресумпција *aiuris*.

²⁶ С. Ковачевић Перић, *Индивидуални радни однос*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 202, стр. 183.

уређују положај службеника, као што је Закон о државним службеницима Републике Србије.²⁷

4. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Промовисање флексибилних облика запошљавања не треба схватати као позив за смањење и никако за укидање стандардног радног односа на неодређено време са пуним радним временом, који и даље треба да остане примаран. Право како радника у стандардном, тако и оних у нестандартном/флексибилном радном односу, али и незапослених лица на континуирану обуку и усавршавање (доживотно учење) услов је за обезбеђење сигурности запослења која поред социјалне и комбиноване сигурности уз флексибилне уговорне аранжмане образују концепт флексиурности. С обзиром на то, да домаће право предвиђа флексибилне облике запошљавања, де леге ференда, треба инсистирати на увођењу обавезне континуиране обуке и усавршавања за све раднике, без обзира да ли се налазе у стандардном или нестандартном/флексибилном радном односу, било предвиђањем измена одредби закона или путем колективног регулисања, али и инструментима тзв. меког права, као што су кодекси професионалног и етичког понашања.

Иако има своје негативне стране, флексибилни рад је нужност коју намећу сложене друштвено-економске околности. Осим тога, флексибилни приступ у било којој области живота може да представља само предност. Историја је више пута показала да појединци и институције који су способни да се брзо прилагоде и мењају најбоље пролазе у условима друштвених промена и тешким околностима. Суштина је да се мере и потези флексибилизације правилно поставе, односно, да се успостави одговарајући баланс између флексибилности и социјалне сигурности.

Реформске мере које се управо заговарају, морале би са једне стране да иду у правцу реалне и функционалне флексибилизације рада, а са друге стране, требало би да спрече масовне злоупотребе у домену радног односа и повећају запошљавање. Незаобилазна флексибилизација рада (па и отказивања), не би требало да значи одустајање од стабилности радног односа. Дугорочни циљ у домену политике радних односа би требало да буде стално запошљавање, али засновано на здравим и реалним економским основама. У том смислу, као основна мана законске регулативе истичу се сувише непрецизни услови за коришћење атипичних облика рада, што послодавци масовно злоупотребљавају. Са друге стране, понегде је држава поставила преуске оквире за радно ангажовање лица код ових послова.

²⁷ Чл. 63, ст. 1, Закон о државним службеницима, „Службени гласник РС”, (бр. 79/2005, 81/2005- испр., 83/2005- испр., 64/2007- испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.)

Требало је да ти услови буду заиста флексибилизовани, али уз додатне гаранције за спречавање злоупотреба, пуно правно и фактичко изједначавање запослених који раде у флексибилним формама рада са стално запосленима и бригу о социјалној сигурности вишкова који настану услед промена.

Milica MIDZOVIC

Teaching Assistant

University of Pristina - Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

THE FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT AS AN FLEXIBLE FORM OF WORK

Summary

Global economic and social changes causes a large number of new, atypical forms of labour engagement appear in the labour market and in the field of labour law. Although the concept of permanent employment is overlooked as a rule by the positive legal Labour Law, as its alternative and exception of the rule, appears the institute of employment for a period of time. An employee who works on the basis of a part-time employment contract has all the rights in the employment relationship, but they are entitled to the duration of the employment contract. Negative side of this way of employment finds a foothold in the fact that employers in practice often avoid full-time employment, successively conclude employment contracts for a period of time with employees, even though there is no legal basis for doing so. Although it has its downsides, flexible work is a necessity imposed by complex socio-economic circumstances. In addition, a flexible approach in any area of life can only be an advantage. History has repeatedly shown that individuals and institutions capable of adapting quickly and changing are the best at experiencing social change and difficult circumstances. The point is that measures and flexibility moves are properly placed, that is, to establish an appropriate balance between flexibility and social security. That is why the paper has processed the institute of the fixed-term employment contract as an flexible form of work.

Key words: *flexible forms of employment, working relationship, the fixed-term employment contract, security and stability of employment.*

ЛИТЕРАТУРА

Буклијаш Б., *Уговор о раду на одређено време као атипичан уговор*, Зборник Правног факултета у Загребу, Vol. 56, No.1, 2006, стр. 117-136.

Готовац В., *Радно право за 21. стољеће: митови о флексибилизацији*, Финансијска теорија и пракса, Загреб, 2003, бр. 27.

Ивошевић З., Ивошевић М., *Коментар Закона о раду*, седмо измењено и допуњено издање, по стању законодавства од 1. јануара 2021 године, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2021.

Јашаревић С., *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 4/2012, стр. 173-192.

Јашаревић С., Розић И., Билић А., *Хармонизација националног радног права с комунитарним радним правом уз посебан осврт на флексибилне облике запошљавања (Република Хрватска, Босна и Херцеговина и Србија)*, Међународно саветовање „Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе“, Свеучилиште у Мостару – Правни факултет, Свеучилиште у Сплиту – Правни факултет, Неум, 22-24, 6, 2012, обј. у зборнику радова са Саветовања, Мостар, 2012.

Јашаревић С., *Флексибилан рад – нужност савремене економије*, Право, теорија и пракса, Нови Сад, 2001, бр. 1, стр. 48-60.

Ковачевић, *Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом*, Радно и социјално право, бр. 5-8/ 2009.

Ковачевић Перић С., *Индивидуални радни однос*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2020.

Кулић Ж., *Радно право*, Београд, 2006.

Лубарда Б., *Европско радно право*, Библиотека Universitas, Подгорица, 2004.

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

Обрадовић Г., Јевтић М., *Значајни аспекти радног права Европске Уније*, Београд, 2008.

Pelissier J., Supiot A., Jeammaud A., *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000.

Рајић Ђалић Ј., *Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом*, Страни правни живот, год LXIV, бр. 1/2020, стр. 87-97.

Supiot, A, *A European perspective on the transformation of work and the future of labour law*, Comparative Labour law & Policy Journal, 20, et. al. 1998-1999, pp. 621-634.

Tangian A., *European flexicurity: concepts and consistent policies*, Dusseldorf: Hans Bockler Foundation, 2008.

ПРАВНИ ИЗВОРИ

Commission of the European Communities, *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006.

European Parliament, *European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, 2007/2023 (INI).

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

Закон о државним службеницима, „Службени гласник РС“, (бр. 79/2005, 81/2005- испр., 83/2005- испр., 64/2007- испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.)