

*Dr Bojan Urdarević, redovni profesor
Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu
ORCID: 0000-0001-5635-2492*

*Izvorni naučni rad
UDK: 349.2*

DOI: <https://doi.org/10.46793/XXIIMajsko.021U>

POTREBA I OPRAVDANOST PRAVNOG REGULISANJA NESTANDARDNIH OBLIKA RADA U SAVREMENOM RADNOM PRAVU*

Rezime

Savremeno tržište rada karakterišu intenzivne promene izazvane procesima globalizacije, digitalizacije, tehnološkog razvoja i ekonomskih kriza, usled čega standardni radni odnos sve češće ustupa prostor različitim fleksibilnim i nestandardnim oblicima radnog angažovanja. Nestandardni oblici rada predstavljaju oblike rada koji odstupaju od tradicionalnog modela zaposlenja zasnovanog na ugovoru o radu na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom i radom u prostorijama poslodavca. U ovu grupu ubrajaju se rad na određeno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, sezonski i povremeni poslovi, rad na daljinu, platformski rad, samozapošljavanje i drugi oblici fleksibilnog angažovanja.

Predmet rada jeste analiza opravdanosti regulisanja novih oblika rada u savremenom radnom pravu, sa posebnim osvrtom na uticaj fleksibilizacije radnih odnosa na njihov nastanak i razvoj, kao i na ulogu međunarodnih i evropskih pravnih izvora u njihovom normativnom uređenju.

Ključne reči: *radna prava, radni odnos, Međunarodna organizacija rada, radno zakonodavstvo, nestandardne forme rada.*

1. Uvod

Nestandardni, fleksibilni oblici rada najčešće se određuju kao oni oblici radnog angažovanja koji odstupaju od standardnog, odnosno tipičnog modela zaposlenja. Pod standardnim radnim odnosom podrazumeva se rad zasnovan ugovorom o radu na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom, koje se uobičajeno ostvaruje u trajanju od osam časova dnevno, pri čemu se rad obavlja u prostorijama poslodavca.

* Rad je rezultat naučnoistraživačkog rada autora u okviru Programa istraživanja Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu za 2026. godinu, koji se finansira iz sredstava Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije.

Upravo svako odstupanje od ovako postavljenog modela vodi ka kvalifikaciji određenog oblika rada kao novog oblika rada.¹

U međunarodnoj teoriji radnog prava još uvek ne postoji jedinstveno i opšteprihvaćeno određenje novih oblika rada koje bi ih pozitivno definisalo, bez poređenja sa standardnim radnim odnosom. Zbog toga se oni uglavnom opisuju kroz odnos prema tipičnom zaposlenju, koje se tradicionalno smatra sigurnim oblikom rada jer obezbeđuje stabilan prihod, kontinuitet zaposlenja i pristup sistemu socijalnog osiguranja, uključujući i pravo na penziju nakon završetka radnog veka.

Novi oblici rada obuhvataju različite vrste angažovanja koje ne moraju nužno biti izvan radnog odnosa. Zbog toga je od posebnog značaja utvrditi da li se određeni oblik rada može smatrati radnim odnosom ili predstavlja rad van radnog odnosa. Posebnu pažnju zaslužuju oni oblici rada koji se nalaze između ove dve kategorije, jer poseduju elemente i jednog i drugog modela angažovanja, što otežava njihovu pravnu kvalifikaciju.

U savremenoj literaturi među novim, atipičnim oblicima rada ubrajaju se rad sa nepunim radnim vremenom, privremeni rad, rad sa nultim radnim vremenom, sezonski i povremeni poslovi, samozapošljavanje, rad nezavisnih radnika, odnosno *freelancera*, kao i rad od kuće, odnosno rad na daljinu.² Iako je broj lica angažovanih u ovim oblicima rada značajno porastao tokom poslednjih decenija, oni se i dalje tretiraju kao radnici angažovani u nestandardnim oblicima rada, upravo zbog odstupanja od klasičnog modela stalnog zaposlenja po osnovu ugovora o radu sa punim radnim vremenom, zaključenim na neodređeno vreme. Takođe, od značaja je i činjenica da je tokom poslednjih nekoliko decenija svet rada pretrpeo je značajne promene usled ekonomskih kriza, intenziviranja globalizacije i ubrzanog tehnološkog razvoja.³ Ovi procesi doveli su do potrebe za fleksibilnijim uređivanjem radnih odnosa, što se najjasnije ogleda kroz širenje novih oblika rada. Promene se ne odnose samo na način zasnivanja radnog odnosa, već i na organizaciju radnog vremena, mesto obavljanja rada, sadržinu radnih zadataka i ukupne uslove rada.⁴

Tradicionalni model zaposlenja zasnovan na radu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom dugo je predstavljao osnovni oblik radnog odnosa. Uz njega su se razvili i instituti zaštite od nezakonitog otkaza, kao i pravo na kolektivno pregovaranje, koji su postali važni standardi savremenog radnog prava. Međutim, uticaj četvrte industrijske revolucije, naročito digitalizacije i automatizacije rada,

¹ Wratny, J., *New Forms of Employment. - A Panoramic View of the Issues*, in: *New Forms of Employment - Current Problems and Future Challenges* (eds. Jerzy Wratny, Agata Luder-Ruszel), Springer, Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2022, str. 3.

² Reljanović, M., Misailović, J., *Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja*, Strani pravni život, br. 3/2021, str. 407-408.

³ Vidi: Jašarević, S., *Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2012a, str. 173-175.

⁴ Urdarević, B., *Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Vol. 55, br. 1/2021, str. 206.

doveo je u pitanje upravo ove klasične temelje radnog zakonodavstva, posebno koncept stalnog zaposlenja sa punim radnim vremenom.

Jedno od osnovnih ovlašćenja poslodavca jeste pravo da, u granicama propisanim imperativnim normama o maksimalnom radnom vremenu, odmorima zaposlenih i zaštiti bezbednosti i zdravlja na radu, organizuje trajanje i intenzitet rada zaposlenih. Organizacija radnog vremena predstavlja važan instrument poslovne politike jer omogućava poslodavcu racionalnije korišćenje radne snage i ostvarivanje konkurentске prednosti na tržištu. Upravo zbog toga tradicionalni model stabilnog i strogo organizovanog punog radnog vremena sve češće postaje prepreka poslovnoj efikasnosti, što doprinosi afirmaciji fleksibilnijih oblika rada.⁵

Međunarodna organizacija rada nastojala je da odgovori na širenje novih oblika rada, posebno imajući u vidu njihove negativne socijalne posledice. Značajna rasprava vođena je na Generalnoj konferenciji rada povodom pokušaja donošenja preporuke kojom bi se preciznije uredio pojam radnog odnosa. Cilj je bio sprečavanje zloupotreba koje nastaju usled prikrivanja radnog odnosa i smanjenja troškova rada korišćenjem jeftine radne snage. Godine 2006. postojala je inicijativa da se usvoji preporuka kojom bi se redefinisao pojam radnog odnosa, kako bi se pružila efikasnija zaštita zaposlenima. Međutim, pojedine države, smatrale su da bi takvo rešenje moglo negativno uticati na privredni razvoj i poslovno okruženje. Njihov stav bio je da bi jedinstvena i uska definicija radnog odnosa ograničila fleksibilnost tržišta rada i otežala prilagođavanje savremenim ekonomskim okolnostima.⁶

Posebno je naglašeno da pitanje definisanja radnog odnosa nije pogodno za univerzalni međunarodni standard, jer i na nivou Evropska unija državama članicama ostaje sloboda da same uređuju pojam zaposlenog kroz nacionalno zakonodavstvo. Kao kompromisno rešenje usvojena je Preporuka br. 198 o radnom odnosu, koja državama preporučuje donošenje nacionalnih propisa radi zaštite zaposlenih, ali bez nametanja jedinstvene definicije radnog odnosa. Ova preporuka posebno naglašava potrebu borbe protiv prikrivenih oblika rada koji formalno nisu radni odnos, ali po svojoj suštini imaju njegove karakteristike. Ipak, sama preporuka ne određuje sadržinu radnog odnosa niti njegove bitne elemente, već to pitanje prepušta nacionalnim zakonodavstvima. Kao osnovni kriterijumi za postojanje radnog odnosa navedeni su obavljanje rada i isplata zarade za taj rad, dok se ostali elementi, poput ličnog izvršenja rada, radnog vremena, odmora i načina isplate zarade, ostavljaju državama članicama da ih samostalno uređuju.⁷

Savremeni novi oblici rada uglavnom predstavljaju određeni vid privremenog rada, koji u uslovima globalizacije postaje sve značajniji način radnog angažovanja.

⁵ International Labour Office, The employment Relationship, Report V (2A), Geneva, 2006, str. 4.

⁶ Isto.

⁷ Vidi više: Erickson, C.L., Norlander, P., *How the past of outsourcing and offshoring is the future of post-pandemic remote work: A typology, a model and a review*, Industrial Relations Journal, No. 1/2022, str. 71-78.

Radnici angažovani na ovaj način najčešće imaju slabiju radnopravnu zaštitu u odnosu na zaposlene u standardnom radnom odnosu. Često su uskraćeni za punu socijalnu sigurnost, a njihova zarada neretko ostaje ispod nivoa minimalne zarade.⁸ Za razliku od tipičnog zaposlenja koje se uglavnom zasniva kao rezultat slobodnog izbora i dugoročne sigurnosti, novi oblici rada često predstavljaju prinudno rešenje uslovljeno nemogućnošću pronalaženja stalnog zaposlenja sa punim radnim vremenom. Upravo zbog toga oni predstavljaju jedno od najvažnijih pitanja savremenog radnog prava i socijalne politike.

2. Uticaj fleksibilizacije radnog odnosa na nastanak i razvoj nestandardnih formi rada

Fleksibilnost tržišta rada predstavlja jedan od ključnih pojmova savremenog radnog prava i najčešće se definiše kao skup odgovora na poslovne rizike, ekonomske neizvesnosti i promene u organizaciji rada. U najširem smislu, ona podrazumeva prilagođavanje radnih odnosa potrebama tržišta, poslodavaca i zaposlenih, sa ciljem efikasnijeg funkcionisanja privrede i lakšeg reagovanja na promene u poslovnom okruženju.⁹

U teoriji se najčešće razlikuju tri osnovna oblika fleksibilnosti tržišta rada: ugovorna, funkcionalna i numerička fleksibilnost.¹⁰ Svaki od ovih oblika ima neposrednu vezu sa nastankom i razvojem novih oblika rada, jer upravo kroz njih dolazi do odstupanja od tradicionalnog modela zaposlenja zasnovanog na radu na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom i radom u prostorijama poslodavca.

Fleksibilizacija se često posmatra i kao prvi korak ka smanjenju obima radnopravne zaštite, naročito kada se sprovodi kroz izmene osnovnih zakona koji uređuju radne odnose. Međutim, njen značaj ne može se svesti isključivo na umanjivanje prava zaposlenih, jer ona istovremeno može predstavljati i način prilagođavanja savremenim uslovima rada i povećanja dostupnosti zaposlenja različitim kategorijama radnika.¹¹ U državama sa razvijenom tradicijom socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i snažnim sindikalnim organizacijama, proces fleksibilizacije odvijao se sporije i uz veći stepen zaštite zaposlenih. Nasuprot tome, u državama koje se često označavaju kao periferija tržišta rada i kapitala, odstupanje od klasičnih radnopravnih standarda bilo je znatno brže i izraženije, što je često dovodilo do slabljenja socijalne sigurnosti radnika.

⁸ ILO, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>, 25.4.2026.

⁹ Bilić, A., *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, br. 2/2009, str. 921.

¹⁰ Jašarević, S., *Perspektive fleksibilizacije rada u Srbiji*, Radno i socijalno pravo, br. 2/2012b, str. 29; Jašarević, S., *Fleksibilizacija rada ...*

¹¹ Van Eyck, K., *Flexibilization Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003. str. 8; Gligorić, S., Škorić, S., *Fleksibilni oblici rada i radnog angažovanja*, Pravo - teorija i praksa, vol. 38, br. 4/2021, str. 87-88.

Poslednjih decenija posebno se ističe pojam fleksibilizacije radnih odnosa, koji podrazumeva uvođenje novih oblika rada koji odstupaju od tradicionalne formule zaposlenja zasnovane na ugovoru o radu na neodređeno vreme, uz sva prava i beneficije koje takav odnos obezbeđuje. Upravo ova promena predstavlja osnovni okvir razvoja savremenih nestandardnih oblika rada.¹²

Kada je reč o ugovornoj fleksibilnosti, ona se najčešće ogleda u zaključenju ugovora koji odstupaju od opšteg modela rada u pogledu trajanja radnog odnosa, vrste poslova ili organizacije radnog vremena. Tu spadaju ugovori o radu na određeno vreme, sezonski i privremeni poslovi, kao i rad sa nepunim radnim vremenom. Ovi oblici angažovanja mogu se smatrati prvom generacijom novih oblika rada, jer su upravo oni predstavljali početno odstupanje od standardnog modela stalnog zaposlenja sa punim radnim vremenom.

Funkcionalna fleksibilnost odnosi se na proširenje sadržine poslova koje zaposleni obavlja u okviru svog radnog mesta. To može podrazumevati povećanje broja zadataka, proširenje odgovornosti ili rotaciju poslova između zaposlenih. Cilj ovakvog pristupa jeste efikasnije korišćenje radne snage i prilagođavanje promenama u organizaciji rada bez nužnog povećanja broja zaposlenih.¹³

Treći oblik predstavlja numerička fleksibilnost, koja je usko povezana sa potrebom poslodavca da broj zaposlenih prilagođava promenljivim zahtevima tržišta. U tom smislu, poslodavci nastoje da lakše povećavaju ili smanjuju broj angažovanih radnika u zavisnosti od obima posla, sezonskih oscilacija ili promena u potražnji. Ovakav pristup posebno podstiče razvoj privremenih i povremenih oblika rada.

Strategija zapošljavanja koja se oslanja na fleksibilnost uglavnom polazi od ideje liberalnijeg tržišta rada sa manjim stepenom državne intervencije i manjim obimom zakonske regulative.¹⁴ Prema ovom pristupu, radni odnosi bi trebalo da budu uređeni pre svega tržišnim mehanizmima, a ne strogim pravnim normama. Takvo shvatanje izazvalo je brojne kritike, jer se smatra da bi potpuno povlačenje države iz ove oblasti dovelo do ozbiljnog povećanja socijalne nesigurnosti i broja lica bez adekvatne zaštite. Istovremeno, fleksibilnost se ne sme posmatrati isključivo kao privilegija poslodavca. I zaposlenima je potrebna fleksibilna organizacija rada, naročito radi usklađivanja profesionalnih obaveza sa porodičnim i privatnim životom.¹⁵ Rad sa nepunim radnim vremenom, rad od kuće ili rad na daljinu često upravo zaposlenima omogućavaju bolju ravnotežu između rada i privatnog života.¹⁶ Zbog toga je opravdano smatrati da fleksibilizacija radnih odnosa predstavlja pokušaj

¹² Reljanović, M., *Ugovori sa nultim radnim vremenom*, Strani pravni život, br. 3/2019, str. 33.

¹³ Antun Bilić, *op. cit.*, str. 922.

¹⁴ Williams, C., *Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*, European Platform Undeclared Work, 2018, str. 53.

¹⁵ Urdarević, B., Antić, A., *Rad preko platformi i novi oblici rada u digitalnoj ekonomiji*, Srpska politička misao, br. 2/2021, str. 153.

¹⁶ Deakin, S., Wilkinskon, F., *Right vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards*, Industrial Law Journal, Vol. 23, No. 4/1994, str. 289–290.

modernizacije tržišta rada i prilagođavanja savremenim ekonomskim i tehnološkim uslovima. Njena svrha nije isključivo smanjenje troškova rada, već i povećanje produktivnosti, dostupnosti zaposlenja i uključivanje u tržište rada onih lica koja nisu u mogućnosti da rade puno radno vreme ili da posao obavljaju u prostorijama poslodavca. Posebno je potrebno voditi računa o tome da fleksibilizacija radnih odnosa ne utiče nepovoljno na ljudska prava na radnom mestu, odnosno na obezbeđivanje privatnosti na radu¹⁷. Razvoj informacionih tehnologija omogućio je širenje rada na daljinu, platformskog rada i drugih savremenih oblika angažovanja, koji danas u pojedinim sektorima postaju dominantni i otvaraju pitanje da li će tehnološki napredak u budućnosti u potpunosti promeniti tradicionalno shvatanje rada i zaposlenja.

3. Uređivanje nestandardnih oblika rada u pravu Evropske unije

Kada je reč o normativnom uređenju novih oblika rada, najrazvijeniji pravni okvir uspostavljen je na nivou prava Evropske unije. Regulacija ovih oblika rada razvijala se u više pravaca, pri čemu je osnovni cilj bio usklađivanje potrebe za fleksibilnošću tržišta rada sa očuvanjem minimalnog nivoa socijalne zaštite zaposlenih. Jedan od prvih pravaca odnosio se na pokušaj redefinisavanja samog pojma radnika, odnosno zaposlenog, kako bi se izbeglo strogo oslanjanje na klasični kriterijum subordinacije kao jedinog merila za utvrđivanje radnopravnog statusa. Time se nastojalo sprečiti da formalni kriterijumi budu prepreka priznavanju prava licima koja faktički rade pod uslovima sličnim radnom odnosu, ali formalno ne uživaju status zaposlenog.

Posebno važan dokument u ovom procesu predstavlja Zelena knjiga – Modernizacija radnog prava u susret izazovima 21. veka, koju je Evropska komisija usvojila 2006. godine.¹⁸ U ovom dokumentu prvi put je jasno ukazano na sve veći udeo novih oblika rada na evropskom tržištu rada, kao i na činjenicu da su žene, mladi i stariji radnici nesrazmerno češće angažovani upravo u ovim oblicima rada. Zelena knjiga polazi od stava da se tržište rada u Evropi menja pod uticajem brzog tehnološkog razvoja, jačanja konkurencije usled globalizacije i promena u potražnji potrošača. Ove okolnosti dovele su do promena u organizaciji rada, rasporedu radnog vremena, sistemima zarada i broju zaposlenih tokom različitih faza proizvodnog procesa. Kao posledica toga razvijaju se različite vrste ugovora o radu i stvaraju nove kategorije radnika.

Na nivou Evropske unije zato su usvajani propisi čiji je cilj bio da se obezbedi da fleksibilni oblici rada budu praćeni odgovarajućim minimalnim socijalnim pravima.

¹⁷ Pešić, M., *Ljudska prava na radnom mestu – pravo na privatnost*, Glasnik prava, god. XIII, br. 2/2022, str. 3-23.

¹⁸ Green paper, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Commission of the European Communities, Brussels COM(2006) 708 final, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10312>, 26.4.2026.

Posebno su uređeni rad sa nepunim radnim vremenom i rad na određeno vreme, kao najrasprostranjeniji oblici nestandardnog zaposlenja.¹⁹ Prema shvatanju iz Zelene knjige, novi oblici ugovora obuhvataju ugovore o radu na određeno vreme, ugovore sa nepunim radnim vremenom, ugovore o radu po pozivu, ugovore sa nultim radnim vremenom, rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje, kao i angažovanje *freelancer-a*. Ovakvi oblici rada nose određene rizike jer radnike često dovode u položaj nesigurnosti, posebno kada se radi o kratkoročnim poslovima sa slabom socijalnom zaštitom i ograničenim mogućnostima profesionalnog razvoja.²⁰

Drugi važan pravac evropske regulative odnosi se na pitanje radnog vremena i princip jednakog tretmana zaposlenih bez obzira na oblik njihovog angažovanja. Polazna ideja jeste da različit raspored radnog vremena ne sme automatski značiti slabiji nivo zaštite radnika.

U skladu sa tim, evropsko radno pravo insistira na tome da radnici angažovani u novim oblicima rada imaju pravo na jednak tretman u pogledu osnovnih radnih prava, bez obzira na to da li rade puno ili nepuno radno vreme, da li su zaposleni na određeno ili neodređeno vreme, kao i bez obzira na mesto rada ili organizaciju radnog procesa. Ovakav pristup posebno je izražen u Direktivi o radu sa nepunim radnim vremenom²¹, koja jasno uspostavlja princip zabrane diskriminacije radnika sa skraćenim radnim vremenom. Slično rešenje primenjeno je i kod Direktive o radu na određeno vreme, gde se insistira na ravnopravnom položaju ovih radnika u odnosu na zaposlene sa stalnim radnim odnosom. Obe direktive predstavljaju rezultat evropskog socijalnog dijaloga između predstavnika poslodavaca i sindikata.

Eurofond je 2010. godine sproveo istraživanje o takozvanim „veoma netipičnim“ oblicima rada, koji uključuju veoma kratke ugovore na određeno vreme kraće od šest meseci, rad sa manje od deset sati nedeljno, usmene ugovore o radu, rad po pozivu i ugovore sa nultim radnim vremenom. Rezultati su pokazali da postoji velika raznolikost među državama članicama u korišćenju ovih oblika rada, pri čemu njihova zastupljenost zavisi od ekonomske situacije i strukture tržišta rada svake pojedinačne države. Istraživanje je pokazalo i da radnici angažovani u ovim oblicima rada predstavljaju veoma heterogenu grupu – od niskokvalifikovanih sezonskih radnika u poljoprivredi i turizmu, do visokokvalifikovanih stručnjaka angažovanih na kratkoročnim specijalizovanim projektima. Takođe su uočene i sektorske razlike: sezonski rad dominira u poljoprivredi, turizmu i ugostiteljstvu, dok su ugovori sa nultim radnim vremenom posebno prisutni u delatnostima nege i brige o drugim licima.

¹⁹ Hinterseer, T., *Part-time work: Atypical? Precarious? Normal?*, European Journal of Futures Research, No. 1/2013, str. 17-18.

²⁰ *Isto*.

²¹ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31997L0081>, 26.4.2026.

Dodatno, istraživanje Evropske konfederacije sindikata iz 2013. godine pokazalo je da su ekonomske krize, posebno velika recesija, imale izrazito negativan uticaj na radnike angažovane u novim oblicima rada. Tokom prvih faza krize upravo su oni među prvima ostajali bez posla, dok su poslodavci radi lakšeg prilagođavanja promenama u potražnji sve češće otvarali radna mesta na određeno vreme.²² Upravo od tog perioda beleži se snažniji rast novih oblika rada, koji se danas smatraju jednim od osnovnih mehanizama prilagođavanja tržišta rada savremenim ekonomskim promenama.²³ Izveštaj *Eurofonda* iz 2015. godine dodatno potvrđuje ovu tendenciju identifikujući devet novih oblika zaposlenja koji transformišu ili odnos između poslodavca i zaposlenog, ili samu organizaciju rada, a često i oba elementa istovremeno. Tu spadaju deljenje zaposlenih, deljenje poslova, privremeno upravljanje, povremeni rad, mobilni rad zasnovan na informaciono-komunikacionim tehnologijama, rad na osnovu vaučera, portfeljni rad, grupno zapošljavanje i saradničko zapošljavanje.²⁴ Pitanja u vezi sa novim oblicima rada povezana su blisko i sa pitanjem prekarnosti, odnosno nesigurnosti rada.²⁵ Studije Evropski parlament iz 2016. godine ukazuju da rizik nesigurnosti postoji i kod standardnih ugovora o radu, ali da je on znatno izraženiji kod određenih novih oblika rada, naročito kada oni ne podrazumevaju zasnivanje radnog odnosa. Stepen pravne i socijalne nesigurnosti zavisi kako od samog oblika angažovanja, tako i od individualnog položaja svakog radnika.²⁶

Najnoviji izvor prava Evropske unije jeste Direktiva Evropske unije o unapređenju uslova rada putem digitalnih radnih platformi predstavlja koja je ujedno i jedan od najznačajnijih izvora prava Evropske unije u oblasti regulisanja novih oblika rada.²⁷ Njeno donošenje potvrđuje da savremeno radno pravo više nije moguće posmatrati isključivo kroz prizmu standardnog radnog odnosa zasnovanog na ugovoru o radu na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom i radom u prostorijama poslodavca. Upravo odstupanje od tradicionalnog modela zaposlenja omogućilo je razvoj platformске ekonomije, u kojoj rad više nije nužno vezan za

²² Duignan, B., *Great Recession*, Encyclopedia Britannica, 26. septembar 2019., dostupno na: <https://www.britannica.com/topic/great-recession>, 22.4.2026.

²³ Lang, C., et al., *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*, European Trade Union Institute – ETUI, str. 16, dostupno na: <https://www.etui.org/publications/working-papers/atypical-forms-of-employment-contracts-in-times-of-crisis>, 25.4.2026.

²⁴ Eurofound, dostupno na: *New forms of employment | Eurofound (europa.eu)*, 25.4.2026.

²⁵ Vidi: Gholipour, A., et al., *The feasibility of job sharing as a mechanism to balance work and life of female entrepreneurs*, International Business Research, Vol. 3, No. 3/2010, str. 136.

²⁶ Vidi: *Precarious Employment in Europe - Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy* (europa.eu), 21.4.2026., str. 11.

²⁷ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, dostupno na: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>, 26.4.2026.

jednog poslodavca, jedno radno mesto i klasičnu organizaciju radnog vremena.²⁸ Digitalne platforme stvorile su potpuno novi model rada u kojem algoritmi preuzimaju funkcije organizacije, kontrole i nadzora rada, dok se radnici često formalno predstavljaju kao samozaposlena lica, iako faktički rade pod uslovima koji odgovaraju radnom odnosu. Na taj način fleksibilizacija rada, koja je prvobitno bila zamišljena kao sredstvo prilagođavanja tržišta rada savremenim ekonomskim potrebama, istovremeno je otvorila prostor za pravnu nesigurnost i slabljenje radnopravne zaštite.²⁹ Jedan od ključnih problema platformskog rada upravo jeste pitanje pravne kvalifikacije odnosa između platforme i radnika. Platforme veoma često angažuju radnike kao nezavisne saradnike ili samozaposlena lica, čime izbegavaju obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa, poput plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje, obezbeđivanja minimalne zarade, prava na plaćeni godišnji odmor, zaštite od otkaza i drugih osnovnih prava zaposlenih. Međutim, u praksi se često pokazuje da platforma određuje cenu rada, raspored zadataka, sistem ocenjivanja, mogućnost pristupa budućim angažovanjima i druge ključne elemente rada, što ukazuje na postojanje subordinacije. Zbog toga Direktiva uvodi pretpostavku postojanja radnog odnosa kada su ispunjeni kriterijumi koji ukazuju na kontrolu i upravljanje od strane platforme. Ukoliko platforma određuje suštinske uslove rada, pretpostavlja se da postoji radni odnos, a teret dokazivanja suprotnog prelazi na samu platformu. Ovakvo rešenje predstavlja izuzetno važan mehanizam borbe protiv prikrivene samozaposlenosti, koja je postala jedno od centralnih pitanja savremenog radnog prava.³⁰

Poseban doprinos Direktive ogleda se i u regulisanju algoritamskog upravljanja, koje predstavlja specifičnost platformskog rada i jedan od njegovih najvećih izazova. Platforme koriste automatizovane sisteme za raspodelu poslova, određivanje naknade, ocenjivanje radnika, kao i donošenje odluka o suspenziji ili prestanku saradnje.³¹ Takav način upravljanja često je netransparentan i može dovesti do ozbiljnih povreda prava radnika. Direktiva zato propisuje obavezu transparentnosti algoritamskog odlučivanja, pravo radnika na informisanje o načinu funkcionisanja ovih sistema, kao i zabranu donošenja isključivo automatizovanih odluka koje imaju značajne posledice bez ljudskog nadzora.³² Stoga, možemo reći da Direktiva predstavlja najnoviji korak u razvoju evropskog radnog prava u pravcu zaštite radnika angažovanih u novim oblicima rada. Dok su ranije direktive bile usmerene na rad sa nepunim radnim

²⁸ Drahokoupil, J., Piasna, A., *Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs*, Intereconomics, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, 2017, p. 336.

²⁹ Reljanović, M., *Buduće uređenje platformskog rada u Evropskoj uniji - pitanja vezana za postojanje radnog odnosa*, Zbornik radova: Usaglašavanje pravne regulative sa pravnim tekovinama Evropske unije, Beograd, Sarajevo, Banja Luka, 2024, str. 136.

³⁰ Misailović, J., *Dostojanstveni rad platformskih radnika – vanvremenski ideal u digitalnom ruhu*, Zbornik radova: Međunarodni pravni odnosi i prava, Tom IV, Beograd, 2023, str. 19.

³¹ Abraha, H., *Regulating algorithmic employment decisions through data protection law*, European Labour Law Journal, Vol. 14, No. 2/2023, str. 172-174.

³² Direktiva, član 9-10.

vremenom, rad na određeno vreme ili privremeni rad, Direktiva o platformskim radnicima prvi put na sveobuhvatan način uređuje jedan od najsavremenijih i najkompleksnijih oblika atipičnog rada. Upravo zato, ima poseban značaj ne samo kao pravni instrument zaštite platformskih radnika, već i kao potvrda da fleksibilizacija rada, iako neizbežna posledica savremenih ekonomskih tokova, mora biti praćena odgovarajućim mehanizmima pravne i socijalne zaštite.

4. Zaključak

Savremeno tržište rada jasno pokazuje da standardni radni odnos više ne predstavlja jedini niti apsolutno dominantan model radnog angažovanja. Procesi globalizacije, ubrzane digitalizacije, tehnološkog napretka i čestih ekonomskih kriza doveli su do dubokih promena u organizaciji rada, usled čega novi oblici rada zauzimaju sve značajnije mesto kako u nacionalnim zakonodavstvima, tako i u međunarodnim i evropskim pravnim okvirima. Rad na određeno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, sezonski i povremeni poslovi, rad na daljinu, platformski rad i drugi fleksibilni oblici angažovanja danas se više ne mogu posmatrati kao izuzetak od pravila, već kao sastavni deo savremenih radnih odnosa i tržišta rada.

Nastanak i razvoj ovih oblika rada neposredno su povezani sa procesom fleksibilizacije radnih odnosa, koji je predstavljao odgovor na potrebu poslodavaca za efikasnijim upravljanjem radnom snagom, lakšim prilagođavanjem promenljivim tržišnim okolnostima i racionalizacijom troškova poslovanja. Fleksibilnost je omogućila veću prilagodljivost procesa rada, ali je istovremeno otvorila prostor za šire uključivanje na tržište rada lica koja nisu u mogućnosti da rade u okviru standardnog radnog odnosa. Ipak, upravo ta fleksibilnost dovela je i do slabljenja radnopravne zaštite, pravne nesigurnosti i smanjenog nivoa socijalne sigurnosti zaposlenih, posebno kada je reč o licima koja rade van klasičnog radnog odnosa.

U tom kontekstu, značajnu ulogu imaju Međunarodna organizacija rada i Evropska unija, koje kroz svoje normativne instrumente nastoje da uspostave ravnotežu između potrebe za fleksibilnošću i obaveze očuvanja dostojanstvenih uslova rada. Preporuka MOR-a br. 198 o radnom odnosu ukazala je na potrebu jasnijeg razlikovanja zaposlenih od samozaposlenih lica i borbe protiv prikrivenih oblika rada, dok je pravo Evropske unije kroz direktive postepeno razvijalo minimalne standarde zaštite za radnike angažovane u fleksibilnim formama rada. U tom smislu, poseban značaj ima Direktiva o unapređenju uslova rada putem digitalnih radnih platformi, koja predstavlja najnoviji izvor prava Evropske unije u oblasti regulisanja novih oblika rada. Njeno donošenje potvrđuje da bez prethodne fleksibilizacije rada i razvoja platformske ekonomije ne bi ni postojala potreba za ovako specifičnim normativnim instrumentom. Ova Direktiva predstavlja odgovor na izazove prikrivene samozaposlenosti, algoritamskog upravljanja i nedostatka socijalne zaštite platformskih radnika, čime prvi put na sveobuhvatan način uređuje jedan od najsavremenijih i najkompleksnijih oblika rada.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Full-time Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

THE NEED AND JUSTIFICATION FOR THE REGULATION OF NON-STANDARD FORMS OF WORK

Summary

The contemporary labour market is characterized by intensive changes caused by globalization, digitalization, technological development, and economic crises, as a result of which the standard employment relationship is increasingly giving way to various flexible and non-standard forms of work engagement. Non-standard forms of work represent forms of work that deviate from the traditional model of employment based on an open-ended employment contract, full-time working hours, and work performed on the employer's premises. This group includes fixed-term work, part-time work, seasonal and occasional work, remote work, platform work, self-employment, and other forms of flexible work engagement.

The subject of this paper is the analysis of the justification for regulating new forms of work in contemporary labour law, with particular emphasis on the impact of labour flexibilization on their emergence and development, as well as on the role of international and European legal sources in their normative regulation.

Key words: labour rights, employment relationship, International Labour Organization, labour legislation, non-standard forms of work.

Literatura

- Abraha, H., *Regulating algorithmic employment decisions through data protection law*, European Labour Law Journal, Vol. 14, No. 2/2023.
- Bilić, A., *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, br. 2/2009.
- Deakin, S., Wilkinskon, F., *Right vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards*, Industrial Law Journal, Vol. 23, No. 4/1994.
- Drahokoupil, J., Piasna, A., *Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs*, Intereconomics, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, 2017.
- Erickson, C., Norlander, P., *How the past of outsourcing and offshoring is the future of post-pandemic remote work: A typology, a model and a review*, Industrial Relations Journal, No. 1/2022.

- Gholipour, A. et al., *The feasibility of job sharing as a mechanism to balance work and life of female entrepreneurs*, International Business Research, Vol. 3, No. 3/2010.
- Gligorić, S., Škorić, S., *Fleksibilni oblici rada i radnog angažovanja*, Pravo - teorija i praksa, Vol. 38, br. 4/2021.
- Hinterseer, T., *Part-time work: Atypical? Precarious? Normal?*, European Journal of Futures Research, No. 1/2013.
- International Labour Office, *The employment Relationship*, Report V (2A), Geneva, 2006.
- Jašarević, S., *Perspektive fleksibilizacije rada u Srbiji*, Radno i socijalno pravo, br. 2/2012b.
- Jašarević, S., *Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2012a.
- Lang, C., et al., *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*, European Trade Union Institute – ETUI, dostupno na: <https://www.etui.org/publications/working-papers/atypical-forms-of-employment-contracts-in-times-of-crisis>, 21.4.2026.
- Misailović, J., *Dostojanstveni rad platformskih radnika – vanvremenski ideal u digitalnom ruhu*, u: Međunarodni pravni odnosi i prava, Zbornik radova sa 36. Kopaoničke škole prirodnog prava (Jelena Perović Vujačić ur.), Tom IV, Beograd, 2023.
- Pešić, M., *Ljudska prava na radnom mjestu – pravo na privatnost*, Glasnik prava, godina XIII, br. 2/2022.
- Reljanović, M. Lj., *Ugovori sa nultim radnim vremenom*, Strani pravni život, br. 3/2019.
- Reljanović, M., Misailović, J., *Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja*, Strani pravni život, br. 3/2021.
- Reljanović, M., *Buduće uređenje platformskog rada u Evropskoj uniji - pitanja vezana za postojanje radnog odnosa*, u: Usaglašavanje pravne regulative sa pravnim tekovinama Evropske unije, Institut za uporedno pravo/ Friedrich Ebert Stiftung, Istraživački centar, Beograd, Sarajevo, Banja Luka, 2024.
- Urdarević, B., *Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Vol. 55, br. 1/2021.
- Urdarević, B., Antić, A., *Rad preko platformi i novi oblici rada u digitalnoj ekonomiji*, Srpska politička misao, br. 2/2021.
- Van Eyck, K., *Flexibilization Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003.
- Williams, C., *Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*, European Platform Undeclared Work, 2018.
- Wratny, J., *New Forms of Employment. - A Panoramic View of the Issues*, in: New Forms of Employment - Current Problems and Future Challenges (eds. Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel), Springer, Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2022.

Izvori prava

- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31997L0081>, 26.4.2026.
- Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, PE/89/2024/REV/1, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024, dostupno na: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>, 26.4.2026.

Internet izvori

Precarious Employment in Europe - Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy (europa.eu), 21.4.2026.

Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels COM(2006) 708 final, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10312>, 26.4.2026.

Duignan, B., *Great Recession*, Encyclopedia Britannica, 26. septembar 2019., dostupno na: <https://www.britannica.com/topic/great-recession>, 22.4.2026.

Eurofound, dostupno na: *New forms of employment* | Eurofound (europa.eu)., 21.4.2026.

ILO, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>, 25.4.2026.

