

**IZAZOVI FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA I ATIPIČNIH RADNIH
ODNOSA**

**CHALLENGES OF FLEXIBLE TYPES OF WORK AND ATIPIC WORK
RELATIONS**

Pregledni znanstveni članak

*Dr. sc. Emir Mehmedović**

Dipl. iur. Selma Horić

Sažetak

Društvene i ekonomske promjene u svijetu uticale su na mnoge oblasti života i rada. Jedna od tih oblasti je i oblast radnih odnosa, kao centralnog i najsloženijeg pitanja radnog prava. Poseban izazov predstavlja prilagođavanje fleksibilnim oblicima rada, koji su svoj pojavni oblik doživili kroz atipične radne odnose. Za potrebe ovog rada i predstavljanja izazova sa kojim se suočavamo, izvršena je analiza nekih od najčešćih atipičnih oblika radnih odnosa. Neki od njih su poznati u našem zakonodavstvu i praksi, poput radnog odnosa na određeno vrijeme ili sa nepunim radnim vremenom, dok drugi predstavljaju potpune novine u našem pravnom sistemu, poput privremenog agencijskog ustupanja radnika ili grupnog zapošljavanja. Zakonsko normiranje ovih oblika radnih odnosa je značajnije u nerazvijenim državama iz razloga što neuređenost stanja u ovoj oblasti može dovesti do izrabljivanja radnika. Tržište ne može samostalno i potpuno slobodno da reguliše radne odnose te je stoga državna intervencija u ovoj oblasti nužna.

Ključne riječi: radni odnos, fleksibilni oblici rada, atipični radni odnos.

**Glavni upravni inspektor, Ministarstvo pravde BiH, e-mail: emir.mehmedovic@mpr.gov.ba*

Abstract

Social and economic changes in the world have affected many areas of life and work. One of these areas is the area of Employment Relationship, which is the central and most complex issue of the Labor law. Adjustment to the Flexible Forms of Labor, which have experienced their appearance through Atypical Employment Relationships, is special challenge. For the purpose of this paper, authors have analyzed some of the most common Atypical Employment Relationships. Some of them are already known in our legislation and practice - such as fixed-term or part-time work, while others are completely new - such as temporary agency assignment or group employment. Legal regulation of these forms of employment is more important in underdeveloped states because the lack of accuracy in this area can lead to exploitation of the workers. Market can not independently and completely free regulate Employment Relationships and therefore State intervention in this area is necessary.

Key words: employment relationship, flexible forms of labor, atypical employment relationship.

1. UVOD

Radno pravo je još od nastanka koncentrisano na pitanje uspostavljanja radno-pravnog odnosa, kao ključnog faktora oko kojeg su se razvijala prava radnika (EC, 2006), te se, u tom smislu, može reći da je pitanje radnog odnosa centralno i najsloženije pitanje radnog prava općenito (Jašarević, 2013). Iako ima zagovornika ideje da se sadržaj radnog odnosa svodi na ugovor o radu, ipak je pojam radnog odnosa mnogo širi (Baltić Aleksandar, Despotović, 1981). Ubrzana dinamika modernizacije i međusobna povezanost privrede i tržišta na globalnom nivou značajno su uticali na promjene u materiji radnih odnosa te na evoluciju radnog zakonodavstva (Gotovac, 2003). Do evolucije radno-pravnog odnosa dolazi zbog promjena u ekonomskom okruženju, koje su posljedica više faktora, i to prije svega: procesa globalizacije, promjena u strukturi ekonomskih djelatnosti, tehnoloških promjena, promjena u organizaciji proizvodnje, fleksibilnosti i

deregulaciji tržišta (Kalamatiev i Ristovski, 2015). Jedan od najvećih izazova koji se postavlja pred državu jeste osiguranje adekvatne zaštite radnika u procesu evolucije radno-pravnog odnosa (Bilić, 2011). Pod parolom očuvanja zaposlenosti razvijaju se ideje promjene koncepta radnog odnosa, koje u ekstremnim slučajevima uključuju čak i odbacivanje (tradicionalnog) radnog odnosa, kao prevaziđenog koncepta (Jašarević, 2013). Takve ideje u mnogome ugrožavaju dostignuti kvalitet standarda i dostojanstva radnika.

2. RADNI ODNOS

Radni odnos je istovremeno i složena društvena pojava i dinamičan pravni institut koji se neprekidno prilagođava društvenim okolnostima i ekonomskim potrebama (Jašarević, 2013). Iako postoji veliki broj definicija radnog odnosa, za potrebe ovog rada smatramo prikladnom definiciju Međunarodne organizacije rada, u skladu sa kojom je radni odnos pojam koji opisuje odnos između radnika i poslodavca za kojeg radnik izvršava rad pod određenim uslovima, a zauzvrat dobija zaradu, čime se uspostavljaju recipročna prava i obaveze između radnika i poslodavca (Bilić i Perkušić, 2016). Radni odnos je bio, i još uvijek jeste, glavni instrument na osnovu kojeg radnik ostvaruje prava u vezi sa zaposlenjem te je stoga ključna tačka za određivanje prirode i opsega prava poslodavca i njegovih obaveza spram radnika (ILO, 2006).

U cilju razlikovanja radnog odnosa od drugih sličnih odnosa, u teoriji se značajna pažnja poklanja utvrđivanju njegovih bitnih elementa. Tako se u teoriji smatra da su bitni elementi radnog odnosa: (1) postojanje odnosa subordinacije između poslodavca i radnika, (2) postojanje lične radno-pravne veze, (3) obavljanje rada za naknadu (oneroznost) i (4) dobrovoljnost rada (Jašarević, 2013; Popović, 1965). Utvrđivanje bitnih elemenata radnog odnosa je naročito značajno zbog pojave atipičnih oblika radnih odnosa, kada je nužno utvrditi da li se radi o radnom ili nekom (drugom) ugovornom odnosu.

Od navedenih elemenata radnog odnosa, kao najznačajniji za određivanje da li je neko lice u radnom odnosu, cijenimo postojanje odnosa subordinacije (Kalamatiev i Ristovski, 2015). Prema Jašareviću, subordinacija predstavlja odnos podređenosti radnika u odnosu na poslodavca te pravo poslodavca da na različite načine, direktno ili indirektno

kontroliraju način, vrijeme, uslove i druge aspekte obavljanja rada. Radnik je ekonomski zavistan od poslodavca, zbog čega je spreman da se povinuje njegovom režimu rada (Jašarević, 2013). Prema Kalamatievu i Ristovskom, subordinacija se ispunjava kroz potčinjavanje radnika u okviru vlasti poslodavca koja se sastoji od upravljačkih, normativnih i disciplinskih ovlaštenja koja se tretiraju kao osnovna obilježja pravne subordinacije. Dakle, subordinacija može biti i pravna i ekonomska, ali je za utvrđivanje postojanja radno-pravnog odnosa primarna pravna subordinacija.

3. FLEKSIBILNI OBLICI RADA I ATIPIČNI OBLICI RADNIH ODNOSA

Savremena privredna kretanja, a posebno pojava i intenziviranje procesa globalizacije uticali su, pored ostalih društvenih promjena (Kovač, 2016), i na oblast rada i zapošljavanja (Gotovac, 2003). Postojeći koncept radnih odnosa, zasnovan na tzv. bipolarnom radnom odnosu (koji karakteriše ugovor o radu između jednog poslodavca i jednog radnika kojim se uspostavlja radni odnos na neodređeno vrijeme) (Jašarević, 2015), doveden je u pitanje, o čemu je u teoriji dosta razmatrano (Rodrik, 1996; Davies i Krishna Chaitanya, 2013). Naime, globalizacija je uticala na jačanje međunarodne konkurencije što je povećalo potrebu kompanija da budu fleksibilnije (Gotovac, 2003; Jandrić, 2013), kako bi bile konkurentnije na globalnom tržištu (Kalamatiev i Ristovski, 2015). Navedeno je, u cilju smanjenja tržišnih troškova te postizanja većeg profita i većeg nivoa zaposlenosti, uticalo na pojavu novih fleksibilnih oblika rada, kao i na uspostavljanje atipičnih oblika radnog odnosa (Eurofound, 2010). Pod atipičnim oblicima radnih odnosa podrazumjevaju se oni oblici angažovanja radnika koji odudaraju od klasičnog koncepta radnog odnosa zasnovanog na ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, sa punim radnim vremenom.

U atipične oblike radnih odnosa (Bjelinski Radić, 2017) ubrajaju se, između ostalih: (1) rad sa nepunim radnim vremenom, (2) rad na određeno vrijeme, (3) privremeni i povremeni poslovi, (4) rad kod kuće i rad na daljinu, (5) privremeno agencijsko ustupanje radnika, (6) grupno zapošljavanje, (7) samozapošljavanje (kada se radi za određenog poslodavca), (8) rad na osnovu građanskopravnih ugovora (Jašarević, 2013).

Razmatranje svakog od navedenih atipičnih oblika radnih odnosa zahtjevalo bi sveobuhvatnu analizu te ćemo se za potrebe ovog rada osvrnuti na neke od atipičnih oblika radnih odnosa koji su prepoznati u našem zakonodavstvu, i to na: rad sa nepunim radnim vremenom, rad na određeno vrijeme i na ugovor o djelu kao oblik rada na temelju građansko-pravog ugovora, i na neke od (relativno) novih atipičnih oblika radnih odnosa, koje naše zakonodavstvo još uvijek ne prepoznaje, i to: privremeno agencijsko ustupanje radnika i grupno zapošljavanje.

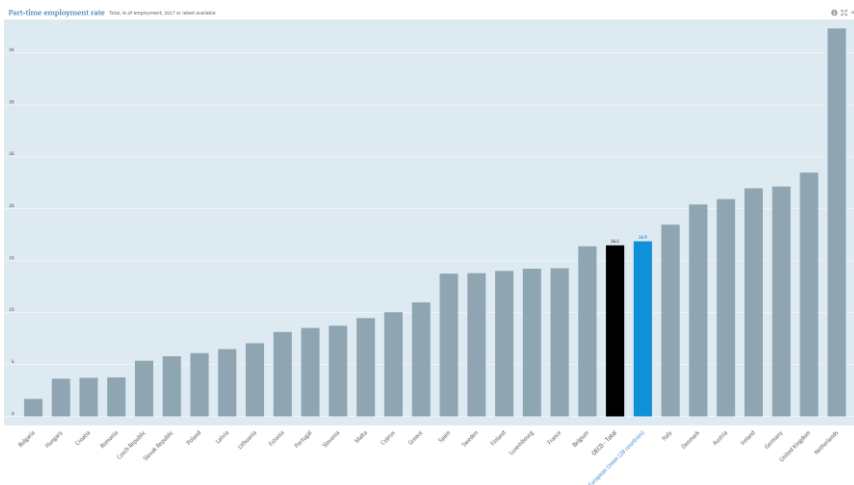
3.1. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Jedan od bitnih elemenata ugovora o radu, pa time i radnog odnosa, jeste radno vrijeme. U teoriji radnog prava su se iskristalizirala tri osnovna modela sistema radnog vremena: (1) sistemi radnog vremena koje reguliše država putem nacionalnog zakonodavstva, (2) sistemi radnog vremena koji su rezultat kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora između socijalnih partnera, i (3) tržišno orijentisani sistemi radnog vremena, koji su, iako mogu uključivati zakone i kolektivne ugovore, primarno rezultat individualnih ugovora o radu (Bilić, 2013). Bosna i Hercegovina, kao i zemlje regiona, primjenjuju sistem radnog vremena koje reguliše država putem svog nacionalnog zakonodavstva, pri čemu se zakonom propisuje standardno, normalno ili puno radno vrijeme, i u kojem relativno mali broj radnika radi prekovremeno ili sa nepunim radnim vremenom.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom je radni odnos u kojem radnik radi u vremenu kraćem od punog radnog vremena. Ovaj oblik radnog odnosa je prepoznat u našem zakonodavstvu. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom može biti zaključen na neodređeno ili na određeno vrijeme, s tim da radnik može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), koja ostvaruje pro rata temporis, odnosno srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Do uspostavljanja radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom može doći na osnovu zahtjeva radnika koji želi uskladiti svoj profesionalni i porodični život, ili pak na osnovu potrebe poslodavca koji nema potrebu za

angažovanjem radnika u punom radnom vremenu. Najčešći razlozi zbog kojih se poslodavci odlučuju na zaključivanje ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom su potreba za obavljanjem poslova koji su po svojoj prirodi takvi da se mogu obaviti za period kraći od punog radnog vremena te situacije u kojima se smanji potreba za radom radnika (zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga), a poslodavac ne želi dati otkaz. Sa aspekta radnika, ovaj oblik radnog odnosa također može biti poželjan jer im osigurava dovoljno slobodnog vremena za vršenje drugih poslova (briga za porodicu, stručno usavršavanje isl.) te su čak vođeni i sudski postupci u kojima su se radnici protivili jednostranoj promjeni radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom u radni odnos sa punim radnim vremenom. Tako, posebno u razvijenim zemljama, pojedini radnici počinju tražiti rasporede radnog vremena koji im dopuštaju kombinaciju radnog vremena sa drugim aktivnostima, prvenstveno onim vezanim za njegu članova porodice, školovanje te djelomično umanjenje radne sposobnosti. Rad sa nepunim radnim vremenom daje radnicima mogućnost uspostave ravnoteže između poslovnog života, s jedne strane, te privatnih obaveza i slobodnih aktivnosti, s druge strane (Bilić, 2013). Radni odnos sa nepunim radnim vremenom zastupljen je u zakonodavstvu i praksi velikog broja država te je kao takav imao značajan utjecaj na povećanje zapošljavanja. Prema podacima OECD-a, učešće radnika zaposlenih na određeno vrijeme kreće se od 37,4% u Holandiji do 1,7% u Bugarskoj. Prosječno učešće zaposlenih na određeno vrijeme u zemljama Evropske unije je 16,9%, a u zemljama OECD-a 16,5%.



Grafikon 1. Udio radnih odnosa sa nepunim radnim vremenom u odnosu na sve radne odnose

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom regulisan je i instrumentima Međunarodne organizacije rada, kao i Evropske unije. U Konvenciji o nepunom radnom vremenu Međunarodne organizacije rada, broj 175 iz 1994. godine, propisuje se da se pod radnikom sa nepunim radnim vremenom podrazumjeva zaposlena osoba čiji su „normalni“ sati rada manji nego oni kod radnika sa punim radnim vremenom. Istom konvencijom se garantuje poduzimanje mjera osiguranja kako bi se radnicima sa nepunim radnim vremenom pružio isti nivo zaštite u pogledu: a) prava na organizovanje, kolektivno pregovaranje i prava djelovanja kao radničkih predstavnika; b) sigurnosti i zdravlja na radu c) diskriminacije u zapošljavanju i zvanju. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom države članice obvezale su se poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da satnice radnika sa nepunim radnim vremenom nisu manje od satnica radnika sa punim radnim vremenom, samo iz razloga zaposlenja na nepuno radno vrijeme. Također su države članice dužne da svoje sisteme socijalne sigurnosti, koji se baziraju na profesionalnoj aktivnosti, prilagode na način da radnici sa nepunim radnim vremenom mogu ostvarivati pogodnosti ekvivalentne onima koje imaju radnici sa punim radnim vremenom pro rata temporis, odnosno proporcionalno radnom vremenu, doprinosima ili zaradi. Posebno je istaknuta jednakost radnika, bez obzira na trajanje radnog vremena, u pogledu: zaštite majčinstva, prestanka radnog odnosa, odmora i odsustava te bolovanja, uz ogradu da se novčana davanja mogu odrediti srazmjerno radnom vremenu ili zaradi radnika. Države članice su se ujedno obvezale i da poduzmu mjere radi olakšavanja pristupa poslovima sa nepunim radnim vremenom koji odražavaju potrebe i poslodavca i radnika, uključujući: razmatranje propisa koji mogu sprečavati ili otežavati zaključenje ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom; korištenje službi za zapošljavanje radi objavljivanja mogućnosti za rad sa nepunim radnim vremenom; posvećivanje posebne pažnje potrebama specifičnih skupina radnika, kao što su nezaposleni, radnici sa porodičnim obavezama, stariji radnici, invalidni radnici, te radnici koji se obrazuju ili profesionalno usavršavaju.

U okviru Evropske unije radni odnos sa napunim radnim vremenom regulisan je Direktivom Vijeća 1997/81/EC od 15.12.1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom. Direktiva ima svrhu da u pravni sistem Evropske unije inkorporira Okvirni sporazum o

radu sa nepunim radnim vremenom, koji su 06.06.1997. godine sklopili evropski socijalni partneri (UNICE, CEEP i ETUC), i koji se nalazi u prilogu iste, kao njen sastavni dio. Navedenim sporazumom su propisana opća načela i minimalni uslovi koji se odnose na rad sa nepunim radnim vremenom. Ovaj sporazum je nastao kao odraz želje socijalnih partnera da uspostave opći okvir za uklanjanje diskriminacije radnika sa nepunim radnim vremenom i doprinesu razvoju mogućnosti za rad sa nepunim radnim vremenom koji je prihvatljiv za poslodavce i radnike. Njegova svrha je uklanjanje diskriminacije radnika sa nepunim radnim vremenom i poboljšanje kvaliteta rada sa nepunim radnim vremenom te olakšanje razvoja rada sa nepunim radnim vremenom na dobrovoljnoj osnovi i doprinos fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, vodeći računa o potrebama i poslodavaca i radnika. I sporazum definiše termina radnika sa nepunim radnim vremenom propisujući da je to radnik čije je uobičajeno radno vrijeme, određeno bilo na sedmičnoj osnovi bilo prosječno, u periodu zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena radnika sa punim radnim vremenom. I sporazum zabranjuje diskriminaciju radnika sa nepunim radnim vremenom tako što propisuje da u pogledu uslova zapošljavanja, radnici sa nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od radnika sa punim radnim vremenom samo iz razloga rada sa nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. U pogledu mogućnosti rada sa nepunim radnim vremenom sporazum je propisao da bi države članice Evropske unije, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, ali i sami socijalni partneri, u skladu sa nacionalnim pravom ili praksom, trebale utvrditi i preispitati prepreke pravne ili administrativne prirode koje bi mogle ograničiti mogućnosti za rad sa nepunim radnim vremenom i, ako je to moguće, ukloniti ih. U cilju zaštite radnika sporazum propisuje i da radnikovo odbijanje da prijede sa punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme ili obrnuto ne bi samostalno trebalo predstavljati opravdan razlog za raskid radnog odnosa. Naprotiv, poslodavci bi trebali što je više moguće uzimati u obzir: (a) zahtjeve radnika za prijelaz sa punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme, kada se pojavi takva mogućnost u preduzeću; (b) zahtjeve radnika za prijelaz sa nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme ili za produljenje radnog vremena, ako za tim postoji potreba; (c) blagovremeno informisanje o dostupnosti mjesta sa nepunim i punim radnim vremenom u

preduzeću, radi lakšeg premještanja sa poslova sa nepunim radnim vremenom na poslove sa punim radnim vremenom ili obrnuto; (d) mjere koje olakšavaju pristup radu sa nepunim radnim vremenom, uključujući specijalizirane poslove i rukovodeća mjesta i koje olakšavaju pristup radnika sa nepunim radnim vremenom stručnom osposobljavanju radi povećavanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti; (e) blagovremeno informisanje organima koji predstavljaju radnike o mogućnosti rada sa nepunim radnim vremenom.

3.2. Radni odnos na određeno vrijeme

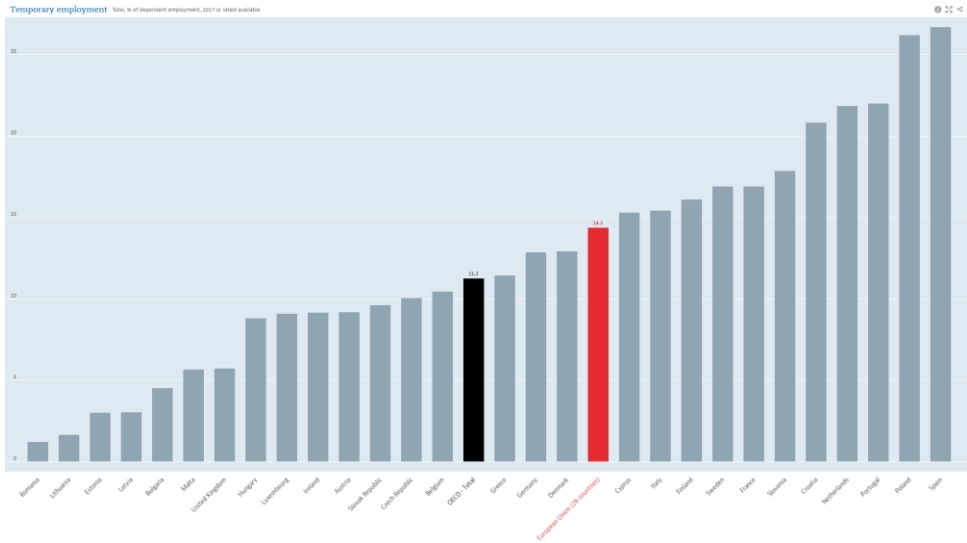
Radni odnos na određeno vrijeme je vrsta radnog odnosa uspostavljenog između jednog poslodavca i jednog radnika kod kojeg je unaprijed određeno ili određivo njegovo trajanje (Aleksynska i Muller, 2015). Kada je trajanje radnog odnosa unaprijed određeno onda se utvrđuje tačan vremenski period na koji se radni odnos zasniva (npr. tri mjeseca) ili tačan datum do kojeg radni odnos traje (npr. do 15.3.2018. godine). Kod odredivog trajanja radnog odnosa, on egzistira sve do nastupa neke odlučne okolnosti (npr. do povratka odsutne radnice sa porodijskog odsustva), a sam trenutak prestanka ugovora o radu mora biti objektivno određen i predvidljiv. U protivnom je odredba o ograničenom trajanju radnog odnosa nevaljana i smatralo bi se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme (Bilić i Perkušić, 2016). Za ovaj radni odnos je karakteristično to da za njegov prestanak nije potrebno donošenje posebnog akta o prestanku, nego on prestaje egzistirati istekom roka na koji je zaključen. U općem režimu radnih odnosa, bez obzira na njegovu faktičku učestalost, radni odnos na određeno vrijeme je izuzetak, dok je pravilo radni odnos na neodređeno vrijeme. U tom kontekstu, a u cilju zaštite prava radnika, sukcesivno zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme je podložno ili bi barem trebalo biti podložno određenim ograničenjima. Zbog toga je u zakonima o radu u Bosni i Hercegovini definisano da radni odnos na određeno vrijeme, nakon proteka određenog roka (dvije, odnosno tri godine), prelazi u radni odnos na neodređeno vrijeme.

U principu, radi se o radnom odnosu koji se zaključivao i još uvijek zaključuje, u izuzetnim, i vrlo često, zakonski propisanim situacijama poput povećanog obima posla, obavljanja posla u sezonskim djelatnostima,

zamjene odsutnog radnika i sl. Sa aspekta poslodavaca ovakva vrsta radnog odnosa je poželjna zbog prevazlaženja kvalitativne i kvantitativne nesigurnosti u pogledu radne snage. Kvantitativna nesigurnost se ogleda u nemogućnosti poslodavca da predvidi koliko će mu radne snage trebati u daljem vremenskom periodu, dok se kvalitativna nesigurnost ogleda u nemogućnosti poslodavca da brzo procijeni radnikove sposobnosti. U oba slučaja, poslodavci imaju otvorenu mogućnost za lakši prestanak radnog odnosa sa radnicima koji im više nisu potrebni, odnosno koji ne odgovaraju zahtjevima njihovog preduzeća, a istovremeno imaju i manje troškova rada (nemaju obavezu plaćanja otpremnine). S aspekta radnika, radi se o nesigurnijem obliku radnog odnosa, kod kojeg postoji veća mogućnost zloupotrebe (Bilić i Perkušić, 2016). Međutim, ovaj oblik radnog odnosa može imati i prednosti za radnike, i to naročito za one koji prvi put ulaze na tržište rada. Tako im može omogućiti sticanje odgovarajućeg radnog iskustva, razvijanje vještina te društvene i profesionalne mreže (Aleksynska i Muller, 2015).

Prava i obaveze, kao i uslovi rada, radnika zaposlenih na određeno vrijeme ne mogu biti nepovoljniji od prava i obaveza, odnosno uslova rada radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Kao i radni odnos sa nepunim radnim vremenom, i ovaj oblik radnog odnosa zastupljen je u zakonodavstvu i praksi velikog broja država. Iako je oduvijek prisutan, učešće ovog oblika radnog odnosa u zemljama Evropske unije povećalo se u periodu od 2003. do 2012. godine. Prema podacima OECD-a, učešće radnika zaposlenih na određeno vrijeme je od 26,7% u Španiji do 1,2% u Rumuniji. Prosječno učešće zaposlenih na određeno vrijeme u zemljama Evropske unije je 14,3%, a u zemljama OECD-a 11,2% od ukupnog broja radnika.



Grafikon 2. Udio radnih odnosa sa određeno vrijeme u odnosu na sve radne odnose

Zbog značaja i rasprostranjenosti, ovaj oblik radnog odnosa prepoznat je i regulisan instrumentima Međunarodne organizacije rada, kao i Evropske unije. Tako je Konvencijom o prestanku radnog odnosa Međunarodne organizacije rada broj 158 iz, 1982. godine, regulisano da, iako države članice od njene primjene mogu (djelimično ili potpuno) izuzeti određene kategorije radnika u domaćim zakonodavstvima trebaju predvidjeti odgovarajuće zaštitne mjere protiv sklapanja ugovora o zapošljavanju na određeno vrijeme koji se zaključuju sa ciljem izbjegavanja zaštite koja je navedena u konvenciji. U skladu sa navedenim je i Preporuka o prestanku radnog odnosa iz 1982. godine, broj 166, koja detaljnije određuje odgovarajuća sredstva, odnosno mjere koje zakonodavac mora predvidjeti kako bi spriječio poslodavce da zaključuju ugovore na određeno vrijeme.

U okviru Evropske unije je pitanje radnog odnosa na određeno vrijeme regulisano direktivom. Direktiva Vijeća 1999/70/EC o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme ima za cilj da u pravni sistem Evropske unije inkorporira Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, koji su 1999. godine sklopili evropski socijalni partneri (UNICE, CEEP i ETUC), i koji se nalazi u prilogu iste, kao njen sastavni dio. Sporazumom su utvrđene mjere koje imaju za cilj spriječavanje zloupotreba u pogledu uzastopnog zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme te zabrane diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Ono što je značajno, da

sporazumom socijalni partneri potvrđuju „*da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika*“, uz napomenu da isti, u određenim okolnostima, mogu odgovarati potrebama i poslodavaca i radnika. Sporazum daje definiciju radnika zaposlenog na određeno vrijeme kao osobe „*koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja*“. Prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme se u pogledu uslova za zapošljavanje ne smije postupati na nepovoljniji način (zabrana diskriminacije) u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga. Ovom odredbom se sprječava (negativna) diskriminacija radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, ali se ostavlja mogućnost pozitivne diskriminacije, kroz mogućnost da uslovi za njihovo zapošljavanje mogu biti povoljniji. Navedeno je opravdano, posebno u općem režimu radnih odnosa, jer se ovakva vrsta radnog odnosa i zaključuje izuzetno, sa ograničenim vremenskim trajanjem. U cilju sprečavanja zloupotreba ove vrste radnog odnosa kroz uzastopno zaključivanje ovakvih ugovora, sporazum predviđa da države članice poduzmu odgovarajuće mjere koje obuhvataju utvrđivanje objektivnih razloga kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora te najduži vremenski period trajanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno broj obnavljanja tih ugovora. U istom kontekstu, države članice će utvrditi u kojim slučajevima se radni odnos na određeno vrijeme smatra uzastopnim (kontinuiranim) i kada se počinje smatrati radnim odnosom na neodređeno vrijeme. U najvećem broju slučajeva države članice se odlučuju za kombinovanu upotrebu navedenih mjera. S obzirom na činjenicu da je većina radnih odnosa zasnovanih na određeno vrijeme zaključena na inicijativu poslodavaca, sporazumom je propisana obaveza poslodavaca da radnike na određeno vrijeme informišu o radnim mjestima koja se otvaraju a za koja će biti zaključen radni odnos na neodređeno vrijeme, kao i da im, u najvećoj mogućoj mjeri, omogućе mogućnost osposobljavanja kojima će poboljšati svoju stručnost, razviti karijeru i profesionalnu mobilnost.

3.3. Ugovor o djelu

Kao što smo uvodno istakli među atipične radne odnose ubraja se, između ostalog, rad na osnovu građansko-pravnih ugovora. Jedan od takvih ugovora, prepoznat u našem zakonodavstvu, je ugovor o djelu. Prema zakonskom određenju (čl. 600. ZOO), ugovorom o djelu poslenik (preduzimač, izvođač radova) obavezuje se da obavi određen posao, kao što je izrada ili opravka neke stvari ili izvršenje nekog fizičkog ili intelektualnog rada isl., a naručilac se obavezuje da mu za to plati naknadu. Definicija ugovora o djelu implicitno upućuje na karakteristike i elemente ovog ugovora (Kalamatiev i Ristovski, 2015). Karakteristike ugovora o djelu su: dvostrana obaveznost (zato što proizilazi obaveza za obje ugovorne strane); ekvivalentnost (prava i obaveze koja prizilaze za obje ugovorne strane približno su jednaka); teretnost (zato što se izvršeni rad plaća naknadom); komutativnost (zato što su prava i obaveze ugovornih strana unaprijed oprijedjeljene i poznate) i kauzalnost (zato što naručilac zaključuje ovaj ugovor sa ciljem da mu bude izvršen određen rad, a izvršilac da bi dobio naknadu za izvršeni rad). Elementi ugovora o djelu su: izvršenje rada i plaćanje naknade.

Obilježja ugovora o djelu i ugovora o radu ukazuju na sličnost ova dva ugovora. Prije svega, i ugovor o djelu i ugovor o radu za činidbu imaju rad. Nadalje, karakteristika i jednog i drugog ugovora jeste da jedno lice vrši rad u korist drugog lica, prima instrukcije za njegovo vršenje, a izvršeni rad ima pravo na odgovarajuću naknadu. Razlike između ova dva ugovora su također brojne. U pravnom sistemu oni se nalaze na dvije različite strane i na njih se primjenjuju dva različita pravna režima - radno-pravni i obligaciono-pravni.

Osnovna razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu ogleda se u tome što se sklapanjem ugovora o djelu ne zasniva radni odnos između izvođača i naručioca. Zapravo, sklapanjem ugovora o djelu izvođač i naručilac preuzimaju određene obaveze - izvođač da obavi neki posao, a naručilac da za obavljeni posao isplati ugovorenu naknadu. Izvođač obavlja rad, ali van radnog odnosa. Riječ je o obavljanju jednokratnog, privremenog posla, gdje nije bitno vremensko određenje rada nego samo krajnji rezultat. Pri tome, izvođač radi samostalno, nezavisno od naručitelja, za svoj račun i na svoj rizik, sam određuje vrijeme rada, a za obavljeni posao ima pravo na naknadu ili nagradu, koja je gotovo uvijek jednokratna i koja se računa kao

samostalni dohodak (honorar). Upravo je za ugovor o djelu karakteristično da izvođač ne prima mjesečnu platu već ugovorenu naknadu i da ne postoji subordinacija izvođača radova prema naručitelju kakva je između radnika i poslodavca (postoji uputa naručitelja, ali izvođač ima veću samostalnost nego radnik koji je pod svakodnevnim 8 satnim nadzorom). S druge strane, za naručioca je jedino bitno da mu se naručeni proizvod dostavi odnosno da naručeni posao bude izvršen, na ugovoreni način i u ugovorenom roku. Stoga, za ugovor o djelu nije bitno da li je izvršilac već u radnom odnosu, da li je nezaposlen ili penzioner, nego da li se radi o obavljanju jednokratnog (privremenog) posla pri čemu je ključno postizanje rezultata odnosno izvršenje posla.

Vrijedi ponoviti da se ugovor o djelu razlikuje se od ugovora o radu po brojnim karakteristikama: kod ugovora o djelu ne postoji klasičan odnos zavisnosti između izvršioca i naručitelja; izvršilac sam organizuje način obavljanja rada te u skladu s tim planira vrijeme rada; izvršilac (a ne poslodavac) je nosilac cjelokupnog ekonomskog rizika i eventualne štete koja može proizaći iz načina vršenja rada; predmet ugovora je rezultat rada; cilj je postizanje rezultata - izvršenje rada; izvršilac za obavljeni rad prima naknadu odnosno nagradu (a ne platu) itd.

Ipak, u praksi se nerijetko dešava da poslodavci angažuju neko lice po osnovu ugovora o djelu, a da to lice obavlja rad na način karakterističan za radni odnos (prikriiveni ugovor o radu). Naime, nerijetko lica angažovana po osnovu ugovora o djelu svakodnevno za „naručioca“ obavljaju poslove koji spadaju u osnovnu djelatnost, u prostorijama i sa resursima „naručioca“, puno radno vrijeme, kontinuirano. Ovaj vid ugovora o djelu na štetu je kako angažovanog lica, tako i društveno političke zajednice. Angažovano lice, budući da nije u radnom odnosu, ne ostvaruje prava iz radnog odnosa niti uživa radno-pravnu zaštitu, a budžet društveno-političke zajednice biva oštećen za iznos poreza i doprinosa koji se plaćaju u slučaju kada se radnik zaposli u radni odnos.

Na problem određenja radnog odnosa te potrebu da se radno-pravna zaštita zajamči svima kojima je ta zaštita potrebna Međunarodna organizacija rada upozorava već nekoliko desetljeća. Uprkos brojnim nastojanjima Konvencija koja bi regulirala ovo pitanje nije donesena ali je 2006. god. usvojena Preporuka o radnom odnosu (ILO, 2006), koja sadrži smjernice za države članice vezano za definisanje, kriterije i dokazivanje

radnog odnosa. Slično tome, u okviru Evropske unije prepoznat je problem razgraničenja između radnika i „nezavisnih ugovarača“ te upozoreno da se pravni opseg radnog odnosa ne podudara sa radnim odnosom u praksi. Utvrđeno je da je broj sporova u vezi sa pravnom prirodom odnosa u kojem se rad obavlja u stalnom porastu. Problem razgraničenja između radnika i lica koja rad obavljaju po osnovu građansko-pravnih ugovora i dalje je prisutan, ali je istovremeno unutar Evropske unije primjetan trend širenja radno-pravne zaštite i osiguravanja minimalnih standarda zaštite svim licima koja obavljaju rad za drugoga.

3.4. Privremeno agencijsko ustupanje radnika

Privremeno agencijsko ustupanje radnika je jedan od najnovijih oblika rada koji se razvija tokom 21. stoljeća (MEAE Finland, 2017). Pod privremenim agencijskim ustupanjem radnika podrazumjeva se vremenski ograničeno radno angažovanje radnika, koji je zaposlen u agenciji za privremeno ustupanje radnika, u kompaniji (User company) koja ima ugovorni odnos sa agencijom (Countouris Nicola et al., 2016). Kod ovog oblika radnog angažmana kompanija kojoj trebaju radnici zaključuje ugovor sa agencijom da joj ustupi te radnike. Dakle, radi se o tzv. trostranom radnom odnosu u kojem je radnik zaposlen u agenciji (primarni poslodavac), a rad i pojedina prava iz radnog odnosa (pravo na zaštitu života i zdravlja) ostvaruje u drugoj kompaniji (sekundarni poslodavac) koja ima ugovorni (obligacioni) odnos sa agencijom za privremeno ustupanje radnika. Platu radniku daje agencija, dok je obaveza kompanije da usmjerava i daje zadatke te prati kvalitet rada radnika, odnosno agencija prenosi pravo upravljanja na kompaniju (Clauwaert, 2000). Navedeno ukazuje da subordinaciju u odnosu na radnika (u granicama ugovora sa primarnim poslodavcem) vrši sekundarni poslodavac.

Radnik zaključuje ugovor o radu sa agencijom, a agencija sa kompanijom zaključuje obligacioni ugovor o pružanju određenih usluga (Clauwaert, 2000). Takav ugovor o radu se najčešće zaključuje na određeno vrijeme, a izuzetno je propisano da je to ugovor na neodređeno vrijeme (npr. u Njemačkoj). S obzirom na specifičnost ovog oblika radnog odnosa ugovor treba biti u pisanoj formi, a po svom sadržaju bi, pored elemenata propisanih nacionalnim zakonodavstvom o sadržaju ugovora o radu, trebao sadržavati i

odredbe o kompaniji kod koje će radnik obavljati poslove, njegovom radnom mjestu i opsu poslova koje će obavljati, period trajanja rada za kompaniju, informacije o zaštiti na radu, kao i druge podatke koji će preduprijeti eventualne probleme koji mogu nastati u vezi sa radom. U vezi sa radom, radnici zaposleni preko agencije bi trebali imati iste uslove i tretman kao i ostali radnici zaposleni u kompaniji. Međutim, tu postoje mnogi faktički, ali i zakonom propisani izuzeci. Osnovni rizik ovog oblika rada se ogleda u diskriminaciji u plati radnika, budući da su agencijski angažovani radnici često slabije plaćeni i da im se pružaju slabiji uslovi rada u odnosu na ostale radnike zaposlene kod sekundarnog poslodavca.

Što se tiče ugovora o pružanju usluga između agencije i kompanije, takav ugovor mora sadržavati i podatke o usluzi koja se pruža, o broju radnika koji će biti angažovani, periodu angažmana, radnom mjestu i opisu posla, mjestu rada, potrebnim kvalifikacijama radnika, kao i odredbe o rizicima po zdravlje i sigurnost na radu (Clauwaert, 2000). Ti podaci su nužni kako bi agencija mogla pronaći odgovarajuće radnike za rad te sa istim zaključiti ugovore o radu.

Većina studija provedenih u Evropskoj uniji u pogledu agencijskog ustupanja radnika ukazuje na povećanje broja agencija za privremeno ustupanje radnika, kao i na povećanje broja takvih radnika (Countouris Nicola et al., 2016; Miidla-Vanatalu, 2015). Ovo je logično, budući da poslodavci nemaju direktan ugovorni odnos sa radnicima, što smanjuje ekonomske rizike i olakšava procedure za angažovanje radne snage. Poslodavci zaključuju ugovor o pružanju usluga sa agencijom, kojim utvrđuju međusobna prava i obaveze te nemaju nikakvih obaveza prema radnicima. Njima je bitno da u svakom trenutku imaju dovoljan broj radnika koji su u stanju pružati ugovorene usluge. Platu, naknade, odmora, odustva, otpremnine i druga pitanja iz radnog odnosa rješava agencija, kao primarni poslodavac.

Ovaj oblika radnog odnosa je regulisan je instrumentima Međunarodne organizacije rada i Evropske unije. Konvencija o privatnim agencijama za zapošljavanje Međunarodne organizacije rada broj 181 iz 1997. godine, samo djelimično reguliše pitanje agencijskog ustupanja radnika. Prema tekstu same konvencije njena „jedina svrha“ je da omogući poslovanje privatnih agencija za zapošljavanje, kao i zaštitu radnicima koji koriste njihove usluge. U skladu s tim, Konvencija predviđa da radnici angažovani

putem agencija imaju pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja te zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju prema njima. Posebno je istaknuta obaveza osiguranja odgovarajuće zaštite u vezi sa: slobodom udruživanja, kolektivnim pregovaranjem, minimalnom zaradom, radnim vremenom i drugim uslovima rada, davanjima za socijalnu zaštitu, pristupom osposobljavanju, sigurnošću i zdravlju na radu, naknadom u slučaju povreda na radu i profesionalnih bolesti, naknadom u slučaju stečaja i zaštite potraživanja radnika, materinskom zaštitom i davanjima i roditeljskom zaštitom i davanjima.

U okviru Evropske unije je ovaj oblik radnog odnosa regulisan direktivom 2008/104/EZ od 19.11.2008. godine o radu preko agencija za privremeno ustupanje radnika. Svrha ove direktive bilo je osiguranje zaštite radnika i poboljšanje kvalitete zapošljavanja preko agencija, osiguranje primjene načela jednakog postupanja sa radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem agencija kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko agencija za privremeno ustupanje radnika sa ciljem efikasnog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada. S obzirom na činjenicu da je u pogledu uređenja ovog oblika radnog odnosa u Evropi postojalo najmanje pet pristupa (liberalni pristup, pristup vremenske ograničenosti, pristup ograničenosti razlogom angažovanja, pristup sektorskog ograničenja i pristup zabrane ovog oblika radnog odnosa) (Clauwaert, 2000), a u cilju ujednačavanja, direktiva je propisala da su ograničenja ili zabrane rada preko agencija opravdani samo u slučajevima ako se zasnivaju na općem interesu, posebno u pogledu zaštite radnika, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zlopotreba. U cilju izbjegavanja diskriminacije radnika po osnovu plata i ostvarivanja jednakih uslova direktiva je propisala da osnovni uslovi rada i zapošljavanja za radnike zaposlene u agencijama za vrijeme trajanja njihova ustupanja kompaniji trebaju biti jednaki uslovima koje bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto direktno zaposlila kompanija. U cilju omogućavanja agencijskim radnicima da se zaposle na neodređeno vrijeme Direktiva propisuje i obavezu obavještanja agencijskih radnika o svim upražnjenim radnim mjestima u kompaniji, pri čemu se obavijesti mogu pružiti u obliku oglasa na oglasnoj ploči ili na drugi prikladan način.

3.5. Grupno zapošljavanje

Grupno zapošljavanje (Crowd employment) je novi oblik radnog odnosa u kojem se koristi online platforma koja omogućava organizacijama ili pojedincima da pristupe neograničenoj i nepoznatoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca, kako bi riješili određen problem, pružili određenu uslugu ili proizvod u zamjenu za plaćanje (Mandl Irene et al., 2015). Njegova intencija je da organizuje vršenje specifičnih poslovnih zadataka ili procesa na način da iste povjeri velikoj bazi online radnika prije nego pojedinačnom radniku (Bjelinski Radić, 2017). Za nastanak i opstanak ovog oblika radnog odnosa ključna je tehnologija, a njegova osnovna karakteristika je kratkoročnost, odnosno rad vezan za pojedinačni zadatak ili projekat.

Sa aspekta poslodavca ovo je vrlo primamljiv način angažovanja radne snage, jer omogućava pristup velikom izvoru znanja i iskustva te omogućava najefektivniji način završetka poslova. Osim toga, ovaj oblik radnog odnosa smanjuje troškove poslovanja, budući da nema potrebe za administrativnom podrškom, prostorom, opremom ili drugom logističkom podrškom. Pored toga, velika konkurencija smanjuje cijenu koštanja radne snage. Sa aspekta radnika se rizici koji evidentno postoje ogledaju u tome da radnik nema sigurnost u pogledu plaće, odmora, privremene spriječenosti za rad.

Sa aspekta radnog prava značajno je napomenuti da je ovaj oblik radnog odnosa skoro potpuno neregulisan (Felstiner, 2011). Neregulisanost je posljedica skorijeg razvoja ovog oblika radnog odnosa, ali i njegove specifičnosti (ne postoji mjesto rada, sav posao se obavlja u cyber svijetu, često i anonimno).

4. Rizici atipičnih radnih odnosa

Pregled nekih od atipičnih oblika radnog odnosa ukazuje na to da ovi oblici radnog odnosa dovode do povećanja nesigurnosti i prenosa (dijela) rizika sa poslodavca na radnika (Bingami, Casale i Fasani, 2013). Ujedno, sami radni odnosi postaju nekvalitetniji (Jašarević, 2013). Kod ovakvih oblika radnih odnosa postavlja se pitanje moguće intervencije države. Javlja se dileme o razgraničenju između radno-pravnog odnosa koji je regulisan ugovorom o radu i drugih atipičnih ugovora, pri čemu je pravljenje

razlike između samostalnog i zavisnog rada dosta teško i nejasno. Iskazane dileme ukazuju na potrebu drugačijeg pristupa radnog zakonodavstva navedenim izazovima, o čemu se u stručnoj i akademskoj javnosti već duži period vodi žustra debata pod nazivom „kraj“ ili „smrt“ tradicionalnog radnog zakonodavstva (Lyutov, 2017; Blainpain, 2007; Barnard, Deakin i Morris, 2004; Estlund, 2006).

U vezi sa naprijed navedenim izazovima, cijenimo značajnim podsjetiti na stavove bivšeg direktora Međunarodne organizacije rada Juana Somavia koji je u svom obraćanju Evropskom parlamentu 2011. godine istakao da se o poštivanju osnovnih principa i prava na radu ne pregovara čak ni u vremenu krize te da se krize ne mogu koristiti kao izgovor za umanjivanje dostignutih međunarodnih standarda rada (Schomann, 2016).

5. Zaključak

Potreba za fleksibilizacijom se razvila iz potrebe ekonomskog održanja i ostvarivanja poslovne uspješnosti kompanija u uslovima globalne konkurencije. Međutim, iako je proizašla iz konteksta osiguranja stabilnosti privrede i poslovanja, vremenom se, u najvećoj mjeri fokusirala na segment rada i radnih odnosa (Bilić, 2017). Navedeno je izvršeno pod značajnim uticajem neoliberalista koji zagovaraju deregulisano tržište rada (Rihthofen, 2005). Realnost društvenog života nesporno ukazuje da će proces evolucije radnog odnosa trajati te da je potrebno „u hodu“ iznalaziti rješenja, kao odgovore na probleme koji se javljaju u praksi. „Nezaobilazna fleksibilizacija rada (pa i otkazivanje), ne bi trebalo da znači odustajanje od stabilnosti radnog odnosa“ (Jašarević, 2013). I tipičnim i atipičnim oblicima radnog odnosa treba osigurati „zaštitnu komponentu, bilo zaštitnom strukturom (mrežom) radnog prava za radne odnose, bilo državnim sustavom socijalne sigurnosti“ (Gotovac, 2003).

Potrebno je ponovo istaći da tržišna privreda ne može samostalno i potpuno slobodno (Chang, 2011) da reguliše radne odnose, a posebno u oblasti zaštite na radu te je stoga državna intervencija nužna. Država mora zadržati svoju ulogu garanta zaštite radnika (Rihthofen, 2005). U tom smislu se kao dobar mehanizam za regulisanje odnosa javlja inspekcija rada, kao državni organ koji se direktno i kontinuirano susreće sa realnim izazovima (Bingami, Casale i Fasani, 2013).

LITERATURA

1. Aleksynska M., Muller A. (2015), Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts, Policy Brief No. 6, International Labour Office, Geneva,
2. Baltić A., Despotović M. (1981), Osnovi radnog prava Jugoslavije - Sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problem sociologije rada, Osmo izmjenjeno i dopunjeno izdanje, Savremena administracija, Beograd,
3. Bilić A. (2011), Transformacija radnopravnog odnosa, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 32, broj 2, Rijeka,
4. Bilić A. (2017), Fleksibilno radno vrijeme - modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 56, broj 3, Split,
5. Bilić A., Perkušić T. (2016), Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, Mostariensia, Sveučilište u Mostaru, vol. 20, br. 1-2, Mostar,
6. Bingami R., Casale G., Fasani M. (2013), Labour inspection and employment relationship, International Labour Organization, Geneva,
7. Bjelinski Radić I. (2017), Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo - slučaj Uber, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 38, broj 2, Rijeka,
8. Chang H-J. (2011), 23 Things They Don't Tell You about Capitalism, Penguin Books, London,
9. Clauwaert S. (2000), Survey of legislation on Temporary Agency Work, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels,
10. Commission of the European Communities (2006), Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels,
11. Countouris Nicola et al. (2016), Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries, International Labour Office, Geneva,

12. Davies R. B., Vadlamannati K. C. (2013), A Race to the Bottom in Labour Standards? An Empirical Investigation, *Journal of Development Economics*, vol. 103,
13. Dedić S., Gradašćević-Sijerčić J. (2005), *Radno pravo*, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Magistrat, Sarajevo,
14. Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (2010), *Fleksibilni oblici rada: 'vrlo atipični' ugovorni aranžmani - Sažetak*,
15. Felstiner A. (2011), Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1,
16. Gotovac V. (2003), *Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji*, *Financijska teorija i praksa*, vol. 24, broj 4, Zagreb,
17. ICEM-ov vodič za privremeni i podugovoreni rad i rad preko agencija,
18. International Labour Office (2006), *The employment relationship*, 95th Session, Geneva,
19. Jandrić M. (2013), *Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji*, doktorska disertacija, Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd,
20. Jašarević S. (2013), *Radni odnos - tendencije u praksi i regulativi*, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, broj 3/2013, Novi Sad,
21. Jašarević S. (2015), *Nove forme rada u Evropskoj uniji i Srbiji*, *Radno i socijalno pravo*, vol. XIX, broj 1, Beograd,
22. Kalamatiev T., Ristovski A. (2015), *Subordinacija u radnom pravu i savremeni izazovi razgraničenja Ugovora o radu i Ugovora o delu*, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, sveska LVIII, broj 70, Niš,
23. Kovač P. (2016), Liberalization of Authority: Administrative tasks' privatization in Theory and Comparatively, *Journal of Liberty and International Affairs*, Vol. 1, No. 3, Bitola,
24. Lyutov N. (2017), Traditional International Labour Law and the new „Global“ kind: Is there a way to make them work together?, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, vol. 67, br. 1, Zagreb, 2017;
25. Mandl Irene et al. (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg,

26. Miidla-Vanatalu M. (2015), Temporary agency work, Labour Inspectorate of Estonia,
27. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland (2017), Guidebook for temporary agency work, ,
28. Popović T. (1965), Pravni osnov stupanja u rad, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, broj 4, Niš,
29. Rihthofen Wolfgang fon (2005), Inspekcija rada - Vodič za profesiju, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, Beograd,
30. Rodrik D. (1996), Labor standards in international trade: do they matter and what do we do about them? u: Emerging Agenda for Global Trade: High stakes for Developing countries, Johns Hopkins University Press, Washington,
31. Schomann I. (2016), Reforms of collective labour law in time of crisis: Towards a new landscape for industrial relations in the European Union u: The Future Regulation of Work: New Concepts, New Paradigms, Brodie D., Busby N., Zahn R. (ur.), Palgrave, London.