

**ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ**  
**Институт за правне и друштвене науке**

**СЛОБОДА ПРУЖАЊА УСЛУГА**  
**И ПРАВНА СИГУРНОСТ**

**Уредник**  
**МИОДРАГ МИЋОВИЋ**

**Крагујевац**  
**2019.**

## **СЛОБОДА ПРУЖАЊА УСЛУГА И ПРАВНА СИГУРНОСТ**

Зборник реферата по позиву са Међународног научног скупа одржаног 17. маја 2019. године, на Правном факултету у Крагујевцу у организацији Института за правне и друштвене науке Правног факултета Универзитета у Крагујевцу.

### **Међународни научни одбор Мајског саветовања:**

Проф. др Мирослав Миловић, Филозофски факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Маркус Фаро де Кастро, Правни факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Данче Манолева-Митровска, Правни факултет "Јустинијан I", Универзитета "Кирил и Методије" Скопље; Проф. др Миха Јухарт, Правни факултет Универзитета у Љубљани; Проф. др Хрвоје Качер, Правни факултет Свеучилишта у Сплиту; Проф др Един Ризвановић, Правни факултет Универзитета "Џемал Биједић" у Мостару; Проф. др Снежана Миладиновић, Правни факултет Универзитета Црне Горе; Проф. др Миодраг Мићовић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

**ИЗДАВАЧ:** Правни факултет Универзитета у Крагујевцу  
Институт за правне и друштвене науке  
Јована Цвијића 1, 34000 Крагујевац  
телефон: (034) 306 513, 306 504  
телефакс: (034) 306 540  
е-пошта: faculty@jura.kg.ac.rs  
веб: <http://.jura.kg.ac.rs>

**РЕЦЕНЗЕНТИ** Проф. др Хрвоје Качер  
Проф. др Снежана Миладиновић  
Проф. др Миодраг Мићовић

**ЗА ИЗДАВАЧА:** Проф. др Драган Вујисић

**УРЕДНИК:** Проф. др Миодраг Мићовић

**ШТАМПА:** Графопромет д.о.о.

**ТИРАЖ:** 120

**ISBN** 978-86-7623-088-4

---

Штампање Зборника подржало Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије

## САДРЖАЈ

### *Начелна разматрања о услугама*

1. Др Снежана Миладиновић, редовни професор  
ПРАВНА СИГУРНОСТ И СЛОБОДА ПРУЖАЊА УСЛУГА ..... 3
2. Др Миодраг Мићовић, редовни професор  
О УСЛОВНОМ УСЛУЖНОМ ПРАВУ ..... 21
3. Др Срећко Јелинић, редовни професор  
ПРУЖАЊЕ УСЛУГА КАО ВИТАЛНА КОМПОНЕНТА  
СУВРЕМЕНЕ ЕКОНОМИЈЕ – О ОДГОВОРНОСТИ  
ПРУЖАТЕЉА УСЛУГА ЗА КВАЛИТЕТУ ПРУЖЕНЕ УСЛУГЕ ..... 39
4. Др Милан Палевић, редовни професор  
ЕЛЕМЕНТИ УСЛУГЕ КАО ПОСЕБНОГ ОБЛИКА ПРОИЗВОДА ..... 59
5. Др Марко Ђурђевић, ванредни професор  
ПРАВНА СИГУРНОСТ У УГОВОРУ ..... 71

### *Пословне и прометне услуге*

1. Др Свето Пурић, редовни професор  
СЛОЖЕНА ЗЕМЉОРАДНИЧКА ЗАДРУГА –  
БОРБА ЗА КВАНТИТЕТ, КВАЛИТЕТ И КОНТИНУИТЕТ ..... 93
2. Др Емилија Станковић, редовни професор  
УЛОГА ТРАНСПОРТА У СНАБДЕВАЊУ РИМА ..... 103
3. Др Драган Батављевић, редовни професор  
ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ОД СТРАНЕ ПРИВРЕДНИХ КОМОРА  
КАО ОРГАНИЗАЦИЈА НА БАЗИ УЧЛАЊЕЊА ..... 113
4. Маст. Ратомир Антоновић, сарадник у настави  
УСЛУГЕ ПРИВАТНОГ СЕКТОРА БЕЗБЕДНОСТИ  
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..... 125
5. Ана Тимчић, докторанд  
ЗАДРУЖНА РЕВИЗИЈА КАО УСЛУГА И ПРАВНА  
СИГУРНОСТ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..... 141

### *Финансијске и банкарске услуге*

1. Др Хрвоје Качер, редовни професор  
Др Бланка Качер, доцент  
CHF CASE – 2019. ГОД. .... 153

## II

2. Др Данче Манолева Митровска, редовни професор  
Мр Владимир Митревски  
НАПЛАТА ПОТРАЖИВАЊА БАНКЕ ПО ОСНОВУ  
УГОВОРА О КРЕДИТУ БАЗИРАН НА МЕНИЦИ  
И ИСПЛАТА ПОВЕРИЛАЦА У СТЕЧАЈУ ДУЖНИКА ..... 185
3. Др Биљана Петревска, ванредни професор  
ФИНАНСИЈСКА СИГУРНОСТ ДЕПОЗИТА У МАКЕДОНИЈИ  
ИЗ ВИСТА И ВИСТА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ ..... 203
4. Др Владимир Козар, ванредни професор  
НИШТАВОСТ ВАЛУТНЕ КЛАУЗУЛЕ - ОГРАНИЧЕЊЕ СЛОБОДЕ  
ПРУЖАЊА ФИНАНСИЈСКИХ УСЛУГА И НАРУШАВАЊЕ  
ПРАВНЕ СИГУРНОСТИ ..... 217
5. Др Јасмина Лабудовић Станковић, ванредни професор  
ПРИВАТНИ ИНВЕСТИЦИОНИ ФОНДОВИ ..... 247
6. Др Јакоб Накић, доцент  
ОБРНУТА ХИПОТЕКА /НОВУМ ИЛИ ЈОШ ЈЕДНА ПРЕВАРА?/..... 259
7. Маст. Јована Брашић Стојановић, асистент  
ИНВЕСТИЦИОНЕ УСЛУГЕ БРОКЕРСКО-ДИЛЕРСКОГ ДРУШТВА ..... 283

### *Осигурање*

1. Др Зоран Миладиновић, редовни професор  
ОБАВЕЗЕ УГОВАРАЧА ОСИГУРАЊА, ОДНОСНО  
ОСИГУРАНИКА ИЗ УГОВОРА О ОСИГУРАЊУ ..... 301
2. Маст. Данијела Глушац, истраживач приправник  
ИСКЉУЧЕНИ РИЗИЦИ ИЗ ПОКРИЋА У ОСИГУРАЊУ ЖИВОТА ..... 319

### *Туризам*

1. Др Драган Вујисић, редовни професор  
ТУРИСТИЧКЕ АГЕНЦИЈЕ ..... 333
2. Др Мирослав Милосављевић, ванредни професор  
Маст. Јелена Милосављевић  
Маст. Огњен Бакмаз, предавач  
УГОВОРИ О ТУРИСТИЧКИМ УСЛУГАМА С ПОСЕБНИМ ПОГЛЕДОМ  
НА УГОВОР О АНГАЖОВАЊУ ТУРИСТИЧКИХ КАПАЦИТЕТА ..... 343

### *Спорт*

1. Др Ненад Ђурђевић, редовни професор  
ВРШЕЊЕ ПОСЛОВА ОДРЖАВАЊА РЕДА  
НА ЈАВНИМ СКУПОВИМА ..... 359

2. Мр Зоран Вуковић, докторанд О ПОЈМУ СПОРТА .....	395
--	-----

*Услуге од општег интереса*

1. Др Гордана Станковић, редовни професор Др Маријана Дукић Мијатовић, доцент ПРУЖАЊЕ БЕСПЛАТНИХ ПРАВНИХ УСЛУГА .....	411
2. Др Радоје Брковић, редовни професор ОРГАНИЗАТОР ВОЛОНТЕРСКЕ УСЛУГЕ .....	437
3. Др Нина Планојевић, редовни професор ИЗАБРАНИ УПРАВНИК СТАМБЕНЕ ЗГРАДЕ У НОВИМ СРПСКИМ ПРОПИСИМА .....	449
4. Др Срђан Владетић, ванредни професор ФРОНТИНОВ ОСВРТ НА ПОЛОЖАЈ СТАРАТЕЉА РИМСКОГ ВОДОВОДА ( <i>CURATOR AQUARUM</i> ) .....	469
5. Др Дејан Бодул, доцент Маст. Иво Матић, адв. приправник ПОСТУПАК ИЗВАНРЕДНЕ УПРАВЕ: ИНСОЛВЕНЦИЈСКИ МОДЕЛ КАО "ТАЛАЦ" КРИЗЕ .....	477
6. Маст. Урош Радуловић, докторанд АГЕНЦИЈСКО ЗАПОШЉАВАЊЕ .....	515
7. Маст. Јована Петровић, докторанд УСЛУГЕ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ .....	527

*Интелектуална својина и услуге*

1. Др Божин Влашковић, редовни професор Др Милица Шутова, доцент ЗАШТИТА СЛОВА ЖИГОМ У НЕМАЧКОМ И ЕВРОПСКОМ ПРАВУ .....	539
2. Др Маријана Дукић Мијатовић, доцент Др Надежда Љубојев, ванредни професор ПРАВНА ЗАШТИТА КОМПЈУТЕРСКОГ ПРОГРАМА .....	553
3. Др Ана Човић, виши научни сарадник Др Оливер Николић, научни сарадник Андријана Човић Илић, докторанд ЗАШТИТА ИНТЕЛЕКТУАЛНЕ СВОЈИНЕ КАО ПРЕДУСЛОВ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА УСЛУГА НА ТРЖИШТУ .....	567
4. Маст. Ружица Кијевчанин, сарадник у настави АДВОКАТУРА КАО ОБЛИК ПРУЖАЊА ПРАВНЕ ПОМОЋИ .....	587

### *Медијске услуге*

1. Др Јелена Вучковић, доцент  
ПРУЖАЊЕ МЕДИЈСКИХ УСЛУГА И ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ ..... 601

### *Здравство и социјална заштита*

1. Др Драгица Живојиновић, редовни професор  
ИЗЈАВЕ ВОЉЕ ЗА СЛУЧАЈ ПОТОЊЕ НЕСПОСОБНОСТИ  
ЗА САМОСТАЛНО ОДЛУЧИВАЊЕ: АНТИЦИПИРАНО  
ОДЛУЧИВАЊЕ ПАЦИЈЕНАТА У ЕВРОПСКИМ ПРАВИМА ..... 621
2. Др Велисав Марковић, ванредни професор  
УСЛУГА ХРАНИТЕЉСТВА И ПРАВА ХРАНИТЕЉА ..... 639
3. Др Вељко Влашковић, доцент  
ЖЕНА КОЈА ЖИВИ САМА КАО КОРИСНИЦА УСЛУГА  
БИОМЕДИЦИНСКИ ПОТПОМОГНУТЕ ОПЛОДЊЕ ..... 651
4. Др Тамара Ђурђић, асистент  
ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТУ ОД ЛЕКОВА ..... 667

### *Управа*

1. Др Жељко Никач, редовни професор  
Бранко Лештанин, докторанд  
ЛЕГИСЛАТИВНИ ОКВИР ЗА РАД ПОЛИЦИЈЕ РЕПУБЛИКЕ  
СРБИЈЕ У ФУНКЦИЈИ ВЛАДАВИНЕ ПРАВА ..... 681
2. Др Зоран Јовановић, ванредни професор  
ЈАВНО-ПРИВАТНО ПАРТНЕРСТВО У ЛОКАЛНИМ  
САМОУПРАВАМА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..... 697
3. Др Милан Рапајић, доцент  
ПОЈЕДИНИ АСПЕКТИ ЗАКОНА О ИНСПЕКЦИЈСКОМ НАДЗОРУ ..... 709
4. Маст. Стефан Андоновић, истраживач сарадник  
ОТВОРЕНИ ПОДАЦИ КАО ПОСЕБНА УСЛУГА ОРГАНА УПРАВЕ ..... 735

### *Образовање*

1. Др Срђан Ђорђевић, редовни професор  
ПРЕДНОСТИ И НЕДОСТАЦИ ИНТЕГРИСАНОГ УНИВЕРЗИТЕТА ..... 749
2. Др Дејан Матић, ванредни професор  
НАЦРТ ЗАКОНА О НАУЦИ И ИСТРАЖИВАЊИМА  
И КВАЛИТЕТ УСЛУГА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ ..... 757

### ***Одговорност пружалаца и заштита корисника услуга***

1. Др Зоран Павловић, редовни професор, омбудсман АПВ  
Милан Дакић, заменик омбудсмана АПВ  
ЕНЕРГЕТСКИ УГРОЖЕНИ КУПАЦ ..... 769
2. Др Стефан Шокињов, редовни професор  
ОДГОВОРНОСТ ТРЕЋИХ ЛИЦА ЗА КРШЕЊЕ КАРТЕЛНЕ  
ЗАБРАНЕ У ПРАВУ КОНКУРЕНЦИЈЕ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ ..... 791
3. Др Мирјана Радовић, ванредни професор  
ПОСЕБНА ЗАШТИТА КОРИСНИКА ФИНАНСИЈСКИХ УСЛУГА  
КОД УГОВАРАЊА НА ДАЉИНУ ..... 813
4. Др Маја Просо, доцент  
ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ПОТРОШАЧА У УГОВОРИМА НА ДАЉИНУ ..... 835
5. Маст. Марија Милојевић, истраживач приправник  
МЕДИЈАЦИЈА КАО ВРСТА УСЛУЖНЕ ДЕЛАТНОСТИ И КАО НАЧИН  
РЕШАВАЊА СПОРА У ОКВИРУ КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА  
ПРЕМА ПУНОЛЕТНИМ УЧИНИОЦИМА КРИВИЧНИХ ДЕЛА ..... 857

### ***Услуге и друга са њима повезана питања***

1. Др Предраг Стојановић, редовни професор,  
САВРЕМЕНИ ДОМЕТИ КЛАСИЧНИХ ПОСТУЛАТА  
ЈАВНЕ ПОТРОШЊЕ ..... 875
2. Др Милена Петровић, редовни професор  
МИНИ СУЂЕЊЕ (*MINI - TRIAL*) – НОВИ ТАЛАС  
У РЕШАВАЊУ МЕЂУНАРОДНИХ ПРИВРЕДНИХ СПОРОВА ..... 887
3. Др Игор Камбовски, ванредни професор  
СИГУРНОСТ ЧУВАЊА И ПРЕНОСА ПОДАТАКА  
И ИНФОРМАЦИЈА КОД ЕЛЕКТРОНСКЕ ТРГОВИНЕ  
И ЕЛЕКТРОНСКОГ (ИНТЕРНЕТ) БАНКАРСТВА ..... 899
4. Др Звонимир Јелинић, доцент  
СУСТАВ НАГРАЂИВАЊА И НАКНАЂИВАЊА ТРОШКОВА  
ПОСТУПКА КАО ПРЕПРЕКА РЕФОРМИ ПРАВИЛА О УТВРЂИВАЊУ  
И ПРИСИЛНОЈ НАПЛАТИ НЕСПОРНИХ ТРАЖБИНА ..... 907
5. Др Драгана Ћорић, доцент  
„ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ РЕЧИ У ЗАКОНУ“  
КАО МЕРА ПОСТИЗАЊА ПРАВНЕ СИГУРНОСТИ ..... 935
6. Др Борко Михајловић, доцент  
ПРОФЕСИОНАЛНА ПАЖЊА: ПРАВНИ СТАНДАРД ЗА  
УТВРЂИВАЊЕ ПОСТОЈАЊА НЕПОШТЕНЕ ПОСЛОВНЕ ПРАКСЕ ..... 945

7. Др Ивана Грубешић, доцент РЕДИФИНИСАЊЕ ПОЈМА РАДНИКА У УСЛОВИМА РАДА НА <i>ONLINE</i> ПЛАТФОРМАМА .....	959
8. Др Дијана Савић Божић, доцент ОБАВЕЗНА И НЕОБАВЕЗНА ПРАВИЛА У ЕВРОПСКОМ УГОВОРНОМ ПРАВУ .....	981
9. Др Бланка Качер, доцент ПОБИЈАЊЕ ДУЖНИКОВИХ ПРАВНИХ РАДЊИ НА ШТЕТУ ВЈЕРОВНИКА – <i>ACTIO PAULIANA</i> .....	997
10. Др Ванда Божић, научни сарадник ПРАВНА СИГУРНОСТ НАМИРЕЊА СТЕЧАЈНИХ ПОВЕРИЛАЦА КРОЗ ИНСТИТУТ ЗАБРАНЕ ИНДИВИДУАЛНОГ ИЗВРШЕЊА И НАМИРЕЊА У СТЕЧАЈНОМ ПОСТУПКУ .....	1019
11. Др Драгана Петровић, научни сарадник РЕЛАТИВИЗАЦИЈА НЕГАТИВНОГ СТАВА О ПОРЕСКИМ РАЈЕВИМА .....	1033
12. Др Миливоје Лапчевић, доцент ФИНАНСИЈСКИ АСПЕКТИ СТРАТЕШКОГ ПЛАНИРАЊА У СЕКТОРУ ЈАВНИХ УСЛУГА .....	1051
13. Др Иван Д. Милић, асистент ЕВИДЕНЦИЈА О ОСУДАМА ЗА ПРИВРЕДНИ ПРЕСТУП .....	1063
14. Роза Дајани Сантос де Брито, докторанд ФИЛОЗОФИЈА ОСЛОБОЂЕЊА И РЕФОРМА РАДА У БРАЗИЛУ: БАНАЛНОСТ СОЦИЈАЛНОГ ИСКЉУЧЕЊА .....	1077
15. Маст. Милица Соврлић, асистент <i>FRAUS CREDITORUM</i> У РИМСКОМ ПРАВУ .....	1091
16. Јелена Јанковић, докторанд СПЕЦИФИЧНЕ МЕРЕ ОПТИМАЛНЕ ФЛЕКСИБИЛНОСТИ РАДНИХ АРАНЖМАНА .....	1103



Јелена Јанковић, докторанд  
Правног факултета Универзитета у Нишу

УДК: 349.2

## СПЕЦИФИЧНЕ МЕРЕ ОПТИМАЛНЕ ФЛЕКСИБИЛНОСТИ РАДНИХ АРАНЖМАНА

### Резиме

*Руводећи се ставом да ефикасна експлоатација рада на штету сигурности означава почетак краја стабилности запослења, аутор анализира флексибилне моделе радног ангажовања у тзв. нестандартном запослењу, са аспекта могућности обезбеђења њихове транзиције према стабилном запослењу. Следствено томе, циљ овог рада је да укаже на неке од могућих дилема савременог тржишта рада у вези оптималног нивоа флексибилности радних аранжмана, нарочито у контексту увођења нових шема распореда радног времена. С тим у вези, посебна пажња посвећена је питању избора између флексибилности и стабилности, као и решавању конфликта између смањења строгости радничког заштитног законодавства, ради повећања перформанси тржишта рада, с једне стране, и очувања норме о стабилности запослења, са друге стране, при чему радно ангажовање задржава своју хуману димензију. Тако се предлог реконструкције радних аранжмана заснива на идеји стварања њихове оптималне флексибилности.*

**Кључне речи:** *флексибилност, радно време, прерасподела радног времена, рад са непуним радним временом.*

### 1. Уводна разматрања

Не умањујући значај стабилности традиционалног запослења, које се одређује као рад у радном односу на неодређено време са пуним радним временом, важно је напоменути да строга правила која прате овакав модел радног аранжмана, трасирају сигуран пут послодавцима за изналажење модела за њихово избегавање. Са друге стране, бројни запослени не подржавају овакво традиционално виђење конструкције радних аранжмана, нарочито због специфичности хуманог карактера рада.

Наиме, рад за запосленог не треба да представља оптерећење, већ поред радних обавеза појединац треба да остварује и своје не-радне потребе. С тим у вези истицање захтева у правцу флексибилизације радних аранжмана треба да

води стварању радно-правног амбијента који одговара и потребама послодаваца и потребама запослених, у свету рада који се стално мења.

Тако, радни однос заснован на неодређено време са пуним радним временом, који се у литератури одређује као традиционално радно ангажовање и стабилан облик обављања рада за послодавца, има своје критичаре. Наиме, поједини аутори указују на то да овај вид радног ангажовања због своје ригидности у великој мери ограничава и слободу послодаваца и слободу радника.

Ово је посебно карактеристично за сектор услуга који се одликује повишеном потребом за прибегавањем нестандартним облицима радног ангажовања запослених или нестандартним шемама распореда радног времена запослених, а све у циљу прилагођавања услуга потребама корисника.

С тим у вези, реконструкција радних аранжмана заснива се на темељу стварања њихове оптималне флексибилности, како би се, с једне стране, удовољило пословним захтевима послодаваца и не-радним захтевима запослених, док би, са друге стране, норма о стабилности запослења остала очувана.

Свакако, јасно је да је постизање такве флексибилности која би на оптималан начин премостила јаз између захтева за слободом на тржишту рада и захтева за стабилношћу запослења, веома тешко. Међутим теоријски аргументи и праксе појединих земаља указују да такав сценарио није немогућ, што отвара могућност да се постави питање оптималне флексибилности радних аранжмана.

## **2. Слабљење стабилности радних аранжмана**

Релативно лоша ситуација запошљавања, нарочито припадника маргинализованих група као што су старији радници, мигранти, нискоквалификовани радници, жене и млади који траже своје прво запослење, ствара потребу налажења нових праваца у размишљању о будућности запослења.

Традиционални радни однос, дефинисан као радно-правна веза између запосленог и послодавца, већ дуго је главно средство обављања рада за послодавца. Међутим, нови радни аранжмани, који на тржишту рада заузимају своје место поред радног односа, постављају законодавцу задатак иновирања система запошљавања.

Ово питање постало је, нарочито, актуелно, због све распрострањенијег феномена флексибилног рада.

Наиме, у већини западноевропских земаља радници су, историјски посматрано, уживали снажна права по основу рада, укључујући право на претходно обавештење о отпуштању и право на отпремнину или на преговоре о накнади за отпуштање. Током седамдесетих година, уочи првог шока цене нафте, многе од ових земаља значајно су ојачале захтеве за обавештења и отпремнине наметнуте послодавцима који су вршили колективне отказе. Након брзог раста европске незапослености током касних 1970-их и раних 1980-их година, ови

закони су били нападнути, а многи су ослабљени током 1980-их година. Питање да ли и до које мере прописи о сигурности запослења негативно утичу на флексибилност тржишта рада и даље је питање континуиране контроверзе.<sup>1</sup>

Традиционалне норме закона о раду и других повезаних закона, фаворизују радни однос на неодређено време са пуним радним временом у традиционалном радном окружењу. Међутим, у пракси тржишта рада појављује се група озбиљних разлога у прилог преиспитивања овакве физиономије радних аранжмана.

Свет запошљавања се драматично променио. Технологија утиче на праксе и искуства, док друштва постају све глобалнија и мултикултурална. Тржиште рада, данас, је сложеније него у прошлости и обухвата, поред осталог, опсежне генерацијске разлике међу појединцима у погледу рада, каријере и учења. Како се потребе тржишта рада разликују у различитим регионима света, компетенције и вештине које су потребне за одрживост запошљавања, такође, варирају. Током протеклих неколико деценија дошло је, у бројним развијеним земљама, до великог помака из производних индустрија према разним секторима услужних индустрија. Ова ситуација захтева бројне промене у врстама запошљивих вештина које захтевају послодавци, као и прелазак са пуног радног времена на праксе са непуним и флексибилним радним временом.<sup>2</sup>

Нови начини рада, укључују нове односе запошљавања као што је привремени рад запосленог у агенцији и запошљавање са непуним радним временом које пружају појединци који немају другог послодавца. Они такође укључују начине рада који технички нису радни односи у складу са било којим законом: независни извођачи, хонорарци, консултанти и лица која су ван тржишта рада након смањења или друге елиминације њихових ранијих послова. Све више, рад се ангажује кроз краткорочне аранжмане посредством уговора које не представљају запослење било у правном или техничком смислу те речи. Свакако, не може се претпоставити да ниједан од оваквих односа не би могао постати однос запослења. С друге стране, не може се, такође, ни претпоставити да ће то бити "прави" радни односи.<sup>3</sup>

С тим у вези, основни задатак који креатори политике запошљавања треба да обаве је да се идеја стабилизације запослења прошири и на флексибилне облике рада, као што је рад са непуним радним временом, сменски рад, рад ван просторија послодавца, рад са специфичним шемама распореда радног времена и слично.

---

<sup>1</sup> Abraham, K. G., Housemen, S. N., *Does employment protection inhibit labor market flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium*, Upjohn Institute Working Paper, No. 93-16, 1993, стр. 1

<sup>2</sup> El Mansour, B., Dean, J. C., *Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) and Entry Level Graduate Jobs*, Journal of Human Resource and Sustainability Studies, No. 4/2016, стр. 39-44

<sup>3</sup> Hyde, A., *Employment Law After the Death of Employment*, U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, Vol. 1, No. 1/1998, стр. 99-101

Међутим, иако је имплементација „флексибилних радних политика“ позиционирана као високо релевантна за растућу разноликост радне снаге, рад са пуним радним временом је још увек конструисан као стандардна пракса, маргинализијући, при том, оне који раде ван тих граница. Могућност и жеља да се ради са пуним радним временом је постала синоним за посвећеност, продуктивност и професионализам.<sup>4</sup>

С тим у вези, државе су успоставиле систем закона који би требало да заштити интерес радника и обезбеди минимални животни стандард за становништво у целини. Питање које се поставља је да ли све те интервенције побољшавају тржиште рада, чине га праведнијим или неке, пак, резултирају губицима посла, нижим инвестицијама и преласком у неформални сектор.<sup>5</sup>

Тако, током протеклих деценија дошло је до врелих расправа о трошковима и користима прописа о заштити запошљавања. Ови прописи уведени су са циљем побољшања благостања радника и побољшања услова рада, али ако су превише строги они могу повећати трошкове прилагођавања рада и утицати на исход тржишта рада. Теоријски модели показују да прописи о запошљавању ограничавају и отпуштања и запошљавања, али ови модели не пружају закључне одговоре у погледу укупних ефеката на запосленост или незапосленост.<sup>6</sup>

Наиме, у последње две деценије, учесталост запошљавања са непуним радним временом значајно се повећала у већини земаља Европске уније. Договори о радном времену и питањима равнотеже између пословног и приватног живота били су у фокусу низа међународних и европских истраживања и емпиријских студија. Ове компаративне студије указале су на велике разлике у развоју и обиму запослености са непуним радним временом, што је довело до изражених разлика у трајању и расподели радног времена. Осим тога, установе са високом стопом запослености са непуним радним временом углавном су концентрисане у секторима као што су здравство и социјални рад, образовање, остале друштвене, социјалне и личне услуге, хотели и ресторани. Такође се чини да су установе са високим учешћем рада са непуним радним временом (више од 20%) претежно велике установе у сектору услуга.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Nentwich, J., Hoyer, P., *Part-time Work as Practising resistance: The Power of Counter-arguments*, British Journal of Management, Vol. 24, стр. 557

<sup>5</sup> Djankov, S., Ramalho, R., *Empolment laws in developing countries*, Journal of Comparative Economics, No. 37, стр. 4-12

<sup>6</sup> Pierre, G., Scaroetta, S., *Employment protection: Do firm's perceptions match with legislation?* Economics Letters, No. 90/2006, стр. 328

<sup>7</sup> Иако се значајан дио експанзије рада са непуним радним временом може приписати феминизацији радне снаге и промени индивидуалних преференција у погледу аранжмана радног времена током животног циклуса, чини се да је раст запослености са непуним радним временом повезан и са потрагом за повећањем организацијске флексибилности и продуктивне ефикасности, у контексту све веће међународне конкуренције. Рад са непуним радним временом постао је широко распрострањен аранжман рада међу европским компанијама. Националне разлике у учесталости

Осим тога, размишљајући о стабилности радних аранжмана у услужном сектору, отвара се питање да ли оваква пракса услужног сектора охрабрује имплементацију флексибилних института у структуру радних аранжмана производног сектора.

Наиме, прерађивачка предузећа се више не могу носити са сезонским флукуацијама складиштећи залихе као што су то чинили у прошлости. Разноликост производа се повећала до те мере да је држање великих залиха прескупо. Као резултат тога, поремећаји у ланцу производње и снабдевања директно утичу на радно време. Тако флексибилни годишњи радни сати замењују складиштење. У одељењима производње, радно време постаје све више прилагођено жељама купаца и, у неким случајевима, приближава се ономе што се практикује у сектору услуга.<sup>8</sup>

С тим у вези, више од половине производних послодаваца у Немачкој, Француској и Белгији, навели су "недовољну флексибилност у запошљавању и отпуштању" као "веома важну" или "важну" препреку повећању запослености.<sup>9</sup>

Имајући то у виду, решавање конфликта између флексибилности и сигурности на тржишту рада захтева примену нових алата за увођење стабилности у запослење и успостављање оквира за помирење сукоба слободе и стабилности.

### **3. Помирење сукоба слободе и стабилности - оквир деловања**

Истраживања сугеришу да је сигурност запослења један од најважнијих захтева за добробит рада. Такође, студије показују да запослење на одређено време смањује сигурност посла, те да несигурност посла представља главни канал преко кога запошљавање на одређено време смањује благостање

---

непуног радног времена на нивоу установе могу се приписати „специфичном ефекту земље“, наглашавајући утицај националних разлика у правном и институционалном оквиру, као и друштвене преференције у погледу расподеле радног времена. Осим ефеката земље, постоје и значајне варијације међу установама у учесталости рада са непуним радним временом. Већа је вероватноћа да ће установе имати раднике са непуним радним временом ако раде у услужном сектору, у великим установама, и имају висок проценат жена у радној снази. Видети више: Anxo, D., Hussain, Sh., Shukur, G., *The demand of part-time in European companies: a multilevel modelling approach*, Applied Economics, No 44/2012, стр. 1057-1059.

<sup>8</sup> Bosch, G., *Working time: Tendencies and emerging issues*, International Labour Review, Vol 138, No 2/1999, стр. 143.

<sup>9</sup> Упоредна анализа показатеља за Велику Британију, где су прописи о сигурности посла много мање строги, спроведена је како би се обезбедила упоредна анализа. Није изненађујуће да су послодавци у Великој Британији, који су се одазвали, навели у анкети да је много мање вероватно да ригидност прописа о запошљавању и отпуштању препрека за запошљавање. Видети више: Abraham, K. G., Housemen, S. N., *нав. чланак*, стр. 12

запослених. Снажни негативни ефекти су пронађени код оних појединаца који су објективно били угрожени од губитка посла због истека рока уговора. Истраживања нуде многобројне аргументе које треба размотрити у оквиру свеобухватне анализе трошкова и користи флексибилизације тржишта рада. С једне стране, запошљавање на одређено време може негативно да утиче на благостање радника, с обзиром на недостатак сигурности посла, што представља штетан ефекат. С друге стране, постоје потенцијалне користи од привременог запошљавања, у облику обећавајућих промена када појединац нађе нови посао. Због тога је изазов политике наћи начин на који се могу смањити негативне последице запослености на одређено време.<sup>10</sup>

С тим у вези, главни стандарди Међународне организације рада који пружају регулаторне смернице за уговор о раду на одређено време су Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и истоимена Препорука МОП-а број 166. Осим тога, Конвенција МОП-а број 175 о раду са непуним радним временом, дефинише појам радника са непуним радним временом као запосленог чији су сати рада мањи у поређењу са бројем радних сати радника који ради са пуним радним временом. Правне и статистичке дефиниције непуног радног времена се често разликују. У многим земљама правна дефиниција је слична оној која се користи у Конвенцији МОП-а број 175. Други су поставили максимални број сати за рад са непуним радним временом као што је 25 сати недељно или 2/3 пуног радног времена. За упоредне статистичке сврхе рад са непуним радним временом обично се сматра рад краћи од 35 сати или 30 сати недељно.<sup>11</sup>

У извештају Међународне организације рада „Нестандардно запошљавање широм света“ наглашава се да нестандартно запошљавање може да обезбеди приступ тржишту рада, укључујући и приступ угрожених група као што су млади и мигранти, а у неким случајевима може да обезбеди могућност за кретање ка бољим пословима. Поред тога, нестандартно запошљавање може да обезбеди флексибилност и за послодавце и за раднике, посебно када је рад са непуним радним временом изабран добровољно. Извештај, међутим, упозорава да неки облици нестандартног запошљавања могу бити повезани са већим несигурностима за раднике. У многим земљама у којима је нестандартно запошљавање широко распрострањено, радници се крећу између нестандартних послова и незапослености.<sup>12</sup>

Међутим, са друге стране, у таквим околностима своје место у свету рада проналазе лица која су, било због објективних или субјективних разлога, ван

---

<sup>10</sup> Chadi, A., Hetschko, C., *Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction*, Oxford Economic Papers, Vol. 68, No. 1/2016, стр. 233-234.

<sup>11</sup> Међународна организација рада - <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>, приступљено, децембар 2017. године.

<sup>12</sup> Међународна организација рада - <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>, приступљено, децембар 2017. године.

радног ангажовања, а желе да раде без формалних везивања за послодавца у форми радног односа. Најчешће су то студенти, који комбинују рад уз образовање, као и родитељи који, на овај начин, доводе у баланс радни и породични живот.

Питање флексибилности тржишта рада привукло је велику пажњу у дебати у европској политици. Често се оптужује за очигледно лоше резултате европског тржишта рада, у поређењу, на пример, са перформансом америчког тржишта рада. Популарни став међу политичким коментаторима је да су брзе технолошке промене и повећана интеграција светских економија последњих година захтевале брзе структуралне промене у индустријализованом свету. Поред осталог, студија о раду ОЕЦД-а охрабрује своје чланове да повећају флексибилност својих тржишта рада смањењем заштите запошљавања, а већина земаља је позитивно одговорила на ову препоруку.<sup>13</sup>

Такође, Европска директива о раду са непуним радним временом (Директива 97/81 / ОЈ [1998] Л 14/9), има за циљ да се уклони дискриминација радника са непуним радним временом и да се промовише флексибилна организација радног времена. Када се имплементира, Директива је прописала да се радници са непуним радним временом не смеју третирати мање повољно од упоредивих радника који раде са пуним радним временом. Тако, на пример, они треба да добију једнак приступ свакој компанијској пензијској шеми, обуци и развоју каријере, праву на прекид каријере, праву на породилска, очинска и усвојитељска одсуства, плате и могућностима за унапређење, а уговорене бенефиције треба да добију у складу са начелом сразмерности.<sup>14</sup>

Док су сви радници са непуним радним временом често дефинисани као несигурни, претпоставља се да ће даља истраживања указати на то да ће само неки радници са непуним радним временом одговорити смисленој дефиницији несигурности (чак и након узимања у обзир изразитог преклапања између непуног радног времена и привременог рада у многим земљама).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Док се Сједињене Државе могу ослонити на своја флексибилна тржишта за прилагођавање овој промени, европске земље су патиле од анахроних (застарелих) институција које су успориле промене - што је довело до великог повећања незапослености, неуспеха у повећању запослености међу мањинским групама и неуспеха да се искористе предности технолошке револуције: термин еуроклероза се често користи да би се приказао привидни европски неуспех у вези с тим. Видети више: Pissarides, C. A., *Employment protection*, Labour Economics, No. 8/2001, стр. 131-132.

<sup>14</sup> Lyonette, C., *Part-time work, work-life balance and gender equality*, Journal of Social Welfare and Family Law, Vol 37, No. 3/2015, стр. 322.

<sup>15</sup> Један од важних проблема дефинисања несигурног посла је утицај у правним оквирима који се назале у различитим земљама. Такође, неке од двосмислености у дефинисању несигурног запослења могу бити решене само кроз емпиријско истраживање, а не *a priori* расуђивање. Видети више: Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, Ph., *The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences*

Такође, уговори на одређено време су увек постојали на тржишту рада и имају посебну сврху. Они предузећу пружају флексибилност да реагује на промене у потражњи као у случају сезонских флукуација, замене одсутних радника или да изврши оцену нових запослених пре него што им понуди уговор о раду на неодређено време. Али иза ових традиционалних разлога, нека предузећа су почела да се, у великој мери, ослањају на уговоре о привременом запошљавању, тако што изнова запошљавају раднике на основу ових уговора за обављање сталних послова предузећа. Са друге стране, неки радници бирају да буду запослени на оваквим пословима због тога што комбинују рад са образовањем или због тога што имају друге одговорности које их спречавају да се посвете раду на неодређено време.<sup>16</sup>

Радни однос на неодређено време са пуним радним временом, који је често одређиван као форма стабилног запослења и традиционални облик радног ангажовања, показује своју рањивост у времену када се рад сагледава са аспекта његове хумане димензије.

У том смислу, рад не треба да представља оптерећење за радног човека, који, са друге стране осим радних треба да остварује и своје не-радне обавезе. С тим у вези, будућност рада условљава стварање нових програма у оквиру радних аранжмана који ће повезати сложени механизам радног ангажовања у структуру која одговара и потребама послодавца и потребама радника.

#### **4. Преобликовање конструкције радних аранжмана**

Међународна организација рада посветила је посебну пажњу радном времену, сматрајући радно време битним елементом радног односа, чије трајање има последице на лични и професионални развој појединца. Посебна важност коју Међународна организација рада придаје радном времену огледа се у самом њеном Уставу. Према овом акту, "постоје прилике за запошљавање које укључују неправду, беду и тешкоће за велики број људи," што захтева "хитно побољшање услова рада, на пример, у регулацији радног времена, у одређивању максималног трајања радног дана и радне недеље". Након студија утицаја које је спровела Међународна организација рада, резултат је, с једне стране, потреба да се одрже минимални стандарди о радном времену и, с друге стране, потреба да се ревидирају постојећи стандарди да би одговарали најбољим интересима и послодавца и радника.<sup>17</sup>

---

*for occupational health: a review of recent research*, International Journal of Health Services, Vol. 31, No. 2/2001, стр. 336-339.

<sup>16</sup> Међународна организација рада - <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>, приступљено, децембар 2017. године.

<sup>17</sup> Ограничавање радног времена и признавање права на одмор појављују се, на највишем нивоу, у међународним инструментима који су универзално вредновани. Тако члан 24 Универзалне декларације о људским правима признаје да сви људи имају право



Тако, у сектору услуга, ограничења радног времена у трговини на мало и другим услужним делатностима смањена су или чак елиминисана у многим земљама, тако да је радно време запослених распоређено у мање интервале током већег дела радне недеље. Организација рада у предузећима се све мање заснива на редовном дневном и недељном радном времену. Трендови у организацији рада су ојачани економском глобализацијом и преласком на прилагођене услуге и услуге оријентисане ка купцима, у којима је радно време обично планирано у мањим временским интервалима него у прошлости. Пошто су постале свесније трошкова, фирме су развиле нове методе финог подешавања радних сати. Кроз мере као што су непрекидне паузе, распоређивање радног времена и променљиве дужине смена, развијен је "мени" опција за подешавање радних сати, од којих фирме могу бирати у складу са својим посебним потребама.<sup>18</sup>

Међународни интерес за нове обрасце радног времена навео је Организацију за економску сарадњу и развој (ОЕЦД) да финансира конференцију у Паризу у септембру 1972. године "за промовисање преиначења и варијабилности у регулацији и расподели времена за рад, учење и слободно време, под највећом могућом слободом индивидуалног избора". Делегати, који су представљали владе, раднике и послодавце из двадесет три земље чланице, сложили су се да би требало предузети ревизију модела радног времена. Тако, и у Северној Америци и у Европи, тражене су алтернативе стандардним распоредима пуног радног времена. Међутим, чини се да нови распореди заузимају различите правце на два континента. У Сједињеним Америчким Државама и Канади, тај потез је усмерен ка већој концентрацији количине "слободног времена" у недељи. "Збијена радна недеља", илустрована четвородневним распоредом од 40 сати, била је претеча промене. У Европи, овај потез је био усмерен ка „флексибилним радним недељама“, или "флексибилном радном времену", које не мењају нити укупан број радних дана нити укупан број радних сати. Уместо тога, радници су слободни да постављају своје време доласка на рад и одласка са рада из дана у дан, у одређеним постављеним границама.<sup>19</sup>

---

на одмор и слободно време и на разумно ограничење радног времена и периодичне плаћене празнике. Овај принцип је признат и у чл. 7 д) Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима који се односи на одмор, на разумно ограничење радног времена и на периодичне плаћене празнике. Видети више: Nenu, С.С., *Reflections on working time – an essential element of the individual employment contract*, AGORA Institutional Journal of Juridical Sciences, No 2/ 2014, стр. 50-51.

<sup>18</sup> Bosch, G., *нав. чланак*, стр. 142-143.

<sup>19</sup> Основна одредба флексибилног радног распореда је да радници могу, унутар прописаног временског периода ујутро и поново у поподневним сатима, започети и завршити посао по свом нахођењу све док заврше укупан број сати потребних за одређени период, обично месец дана. То значи да радни дан може да варира из дана у дан у својој дужини као и у времену када почиње и када се завршава. Видети више: Hedges, J. N., *New patterns for working time*, Monthly Labor Review, Vol 96, No. 3/1997, стр. 3.

Тако, помагање запосленима у постизању задовољавајуће равнотеже између посла и приватног живота постало је важно питање у управљању људским ресурсима у последњих неколико година, јер је равнотежа између посла и породице повезана са већом посвећеношћу и задовољством послом. Организације су имплементирале политике и праксе које запосленима пружају већу флексибилност и аутономију у управљању својим радним и не-радним одговорностима.<sup>20</sup>

С тим у вези, постоје различите иницијативе за модернизацију закона о раду како би се одговорило на изазове глобализације економије. У том смислу, трансформише се класични модел радног законодавства осмишљен да заштити слабију странку. Сада се појављују нове дебате као што су стварање радних места кроз флексибилност, корпоративно управљање, друштвено одговорно пословање и алтернативно решавање спорова. С тим у вези, турски Закон о раду 2003. године покушао је да укључи економске аспекте, посебно кроз увођење флексибилних модалитета запошљавања и флексибилног радног времена.<sup>21</sup>

До деведесетих година велики број практичара за људске ресурсе био је ангажован да процени да ли програми везани за рад и породицу које запослени захтевају могу да функционишу профитабилно. У релативно кратком периоду, флексибилно радно време је прерастао из непровереног експеримента у популарни концепт радног места. Програм баланса радног и породичног живота Прве Тенеси банке (*First Tennessee Bank*), регионалног провајдера финансијских услуга, познат као *Family Matters*, показао је стопу задовољства запослених од 96%. Осим тога, банка је уштедела три милиона долара у трошковима промета, повећаној продуктивности и побољшаном задржавању клијената до нивоа који је

---

<sup>20</sup> У овом контексту, рад са непуним радним временом често се сматра кључним за постизање равнотеже између радног и породичног живота и заговарају га националне владе и Европска унија. Међутим, рад са непуним радним временом појављује се у многим облицима и варијацијама. С једне стране, третирана је као нестандартна, несигурна врста запослења за мање квалифициране раднике, с друге стране, може се сматрати обостраним решењем за професионалне раднике и послодавце који обезбеђују олакшице за баланс радног и породичног живота запослених, задржава жене на тржишта рада, уместо да исто напусте (и на тај начин чува људски капитал) и повећава флексибилност запошљавања. Видети више: Beham, B., Prag, P., Drobnic, S., *Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries*, *The International Journal of Human Resource management*, Vol 23, No. 18, стр. 3725-3726.

<sup>21</sup> Законодавство о заштити запослења и његове импликације на динамику тржишта рада у Турској су одувек биле предмет сензационализације. Дискусије се углавном фокусирају на сигурност радних места. Послодавци преферирају флексибилност у процедурама запошљавања и отпуштања, док радници тврде да је потребна сигурност. Изазов је био како ускладити потребу послодавца за флексибилношћу у запошљавању и отпуштању са потребом радника за сигурношћу. Видети више: Sural, N., *Economic implications of employment protection legislation in Turkey: Has Turkey found its juste milieu?*, *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, vol 30, 2009, стр. 335-336.

знатно изнад просека. Наиме, кроз радне групе запослених које подржава менаџмент, департмани су имплементирали различите флексибилне распореде радног времена, као што је дуже радно време раније у месецу у замену за краће радне дане касније у месецу. Други запослени су користили дозвољену флексибилност за рад код куће неколико дана у недељи, прелазак на распоред са непуним радним временом или рад у сменама како би задовољили породичне састанке и догађаје.<sup>22</sup>

Упркос томе што су рад са непуним радним временом, повремени и привремени рад, рад на захтев, рад код куће и други облици нестандартног радног ангажовања или нестандартни распореди радног времена, у појединим случајевима изабрани од стане запослених, ради усклађивања њихових радних и не-радних обавеза, треба нагласити да је критични аспект изазова преобликовања конструкције радних аранжмана, увођење стабилности у нестандартно запослење.

## 5. Закључне напомене

Теоријски аргументи и праксе појединих земаља дају јасан сигнал, креаторима политике запошљавања и стабилности запослења, да постоји потреба да се у другачијем светлу сагледа сукоб захтева за слободом и захтева за сигурношћу, на тржишту рада.

Нови свет рада, чија је динамика промена таква да не подржава анахроне конструкције радних аранжмана, измешта рад изван оквира традиционалног уговарања рада између послодавца и запосленог.

Ово, с једне стране, може погодовати модернизацији правног нормирања радних аранжмана, док, с друге стране, ствара опасност по очување норме о стабилности запослења.

Зато је потребно, у процесу конструисања програма заштите стабилности запослења, постићи оптималну флексибилност радних аранжмана.

Тако се, у пракси тржишта рада појединих земаља могу наћи примери мера флексибилности радних аранжмана као што су, непрекидне паузе, распоређивање радног времена и променљиве дужине смена, специфичне шемама распореда радног времена, као што је распоређивање радног времена запослених у мање интервале током већег дела радне недеље или збијање радних сати и њихово распоређивање на мањи број дана у недељи.

Закон о раду Републике Србије<sup>23</sup> дефинише институт прерасподеле радног времена, прописујући да послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље

---

<sup>22</sup> Bird, R. C., *Why don't more employers adopt flexible working time?*, West Virginia Law Review, Vol 118, 2015, стр. 334-335.

<sup>23</sup> Закон о раду („Сл. Гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентичне тумачење).

коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у одређеним роковима. Такође, законом су прописани разлози и услови за увођење прерасподеле радног времена, као и заштита за поједине категорије запослених. Законом су прописани и други облици расподеле радног времена које може да учини послодавац, као што су сменски рад, рад ноћу и тзв. клизно радно време.

Неспорно је да се у одређеним случајевима прерасподеле радног времена тражи сагласност запосленог. Међутим, из перспективе промена које се дешавају на тржишту рада, било би корисно, охрабрити запослене да истакну своје захтеве за одговарајућим распоредом радног времена. Свакако, овакав благонаклон став према вољи запослених, не сме бити без икаквих ограничења, како би се избегла његова злоупотреба.

Конечно, постизање оптималне флексибилности радних аранжмана, која уважава интересе и послодаваца и запослених, при чему стабилност запослења није угрожена, јесте тешко, али не и немогуће. С тим у вези, било би корисно сагледати могућност уговарања нових распореда пуног радног времена, на рачун смањења уговарања рада са непуним радним временом, у случајевима када постоји потреба и могућности код уговорних страна за закључење флексибилног радног аранжмана.

*Jelena Janković, Ph.D. student  
Faculty of Law, University of Niš*

## **SPECIFIC MEASURES OF WORKING ARRANGEMENT'S OPTIMAL FLEXIBILITY**

### ***Summary***

*Leading by the fact that that that efficient exploitation of work at the expense of safety marks the beginning of the end of employment stability, the author analyzes flexible models of work engagement in the so-called non-standard employment, from the aspect of ensuring their transition to stable employment. Consequently, the aim of this paper is to point out some of the possible dilemmas of the modern labor market regarding the optimal level of flexibility of working arrangements. This is especially in the context of the introduction of new timetable schemes. In this respect, special attention is paid to the issue of choosing out of flexibility and stability and resolving conflicts between reducing the rigidity of labor protection legislation, in order to increase the performance of the labor market, on the one hand, and to preserve the norm of employment stability, on the other hand, where working engagement retains*

*its human dimension. Thus, the proposal for the reconstruction of working arrangements is based on the idea of creating their optimal flexibility.*

**Key words:** *flexibility, working hours, part time work, timetable schemes.*

## Литература

- Abraham, K. G., Housemen, S. N., *Does employment protection inhibit labor market flexibility? Lesons from Germany, France and Belgium*, Upjohn Institute Working Paper, No. 93-16, 1993
- Anxo, D., Hussain, Sh., Shukur, G., *The demand of part-time in European companies: a multilevel modelling approach*, Applied Economics, No 44/2012.
- Beham, B., Prag, P., Drobnic, S., *Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries*, The International Journal of Human Resource management, Vol 23, No 18.
- Bird, R. C., *Why don't more employers adopt flexible working time?*, West Virginia Law Review, Vol 118, 2015.
- Bosch, G., *Working time: Tendencies and emerging issues*, International Labour Review, Vol 138, No 2/1999.
- Djankov, S., Ramalho, R., *Empolment laws in developing countries*, Journal of Comparative Economics, No. 37.
- Lyonette, C., *Part-time work, work-life balance and gender equality*, Journal of Social Welfare and Family Law, Vol 37, no 3/2015.
- El Mansour, B., Dean, J. C., *Employability Skills as Percived by Employers and Univesity Faculty in the Fields on Human Resource Development (HRD) dor Entry Level Graduate Jobs*, Journal of Human Resource and Sustainability Studies, No. 4/2016.
- Nentwich, J., Hoyer, P., *Part-time Work as Practising resistance: The Power of Counter-arguments*, British Journal of Management, Vol. 24.
- Nenu, C.C., *Reflections on working time – an essential element of the individual employment contract*, AGORA Institutional Journal of Juridical Sciences, No 2/2014.
- Pierre, G., Scaroetta, S., *Employment protection: Do firm's perceptions match with legislation?* Economics Letters, No. 90/2006.
- Pissarides, C. A., *Employment protection*, Labour Economics, No. 8/2001.
- Sural, N., *Economic implications of employment protection legoslation in Turkey: Has Turkey found its juste milieu?*, Comp. Labor Law & Pol'y Journal, vol 30, 2009.
- Hedges, J. N., *New patterns for working time*, Monthly Labor Review, Vol 96, no 3/1997.
- Hyde, A., *Employment Law After the Death of Employment*, U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, Vol. 1, No. 1/1998.
- Chadi, A., Hetschko, C., *Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction*, Oxford Economic Papers, Vol. 68, No. 1/2016.

Јелена Јанковић, Специфичне мере оптималне флексибилности радних  
аранжмана (стр. 1103-1116)

---

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, Ph., *The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research*, International Journal of Health Services, Vol. 31, No. 2/2001.

Међународна организација рада - <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>  
Закон о раду („Сл. Гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 –  
одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентичне тумачење)

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

338.46:34(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп Слобода пружања услуга и правна сигурност (2019 ; Крагујевац)**

Слобода пружања услуга и правна сигурност : [зборник реферата са Међународног научног скупа одржаног 17. маја 2019. године, на Правном факултету у Крагујевцу у организацији Института за правне и друштвене науке Правног факултета Универзитета у Крагујевцу] / уредник Миодраг Мићовић. - Крагујевац : Правни факултет Универзитета, Институт за правне и друштвене науке, 2019 (Крагујевац : Графопромет). - XII, 1116 стр. ; 25 cm

Текст ћир. и лат. - Тираж 120. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Summaries.

ISBN 978-86-7623-088-4

1. Мићовић, Миодраг, 1954- [уредник]

а) Услужне делатности -- Правни аспект -- Зборници б) Услуге -- Правна заштита -- Зборници

COBISS.SR-ID 276258828

