

*Andrijana Ristić**
Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu
ORCID: 0009-0006-5239-6141

NOVE FORME RADA I RIZIK RADNE EKSPLOATACIJE. Pravni aspekti**

SAŽETAK: Razvoj tehnologije i ubrzane promene u svetu rada dovele su do pojave novih, specifičnih formi rada koje su viđene kao odgovor na izmenjene potrebe poslodavaca i radnika uslovljene ovim okolnostima. Međutim, osobenosti i pravna neuređenost ovih formi rada u većini država širom sveta, dovela je do toga da radnici koji su u njih uključeni u velikoj meri ostaju „nevidljivi” za pravne sisteme, usled čega im nije garantovan ni minimalni nivo radnih i socijalnih prava koji bi morao biti dostupan svim radno angažovanim pojedincima. Takvo stanje predstavlja ozbiljan rizik za uživanje prava na dostojanstven rad i stvara povoljan ambijent za pojavu radne eksploatacije. Navedene okolnosti, u svetlu porasta značaja novih formi rada, predstavljaju ključne razloge koji su autoru podstakli da se opredeli za ovu temu. U tom smislu, u radu će biti analizirana povezanost novih formi rada i radnopravnog položaja radnika koji se u njima nalaze, sa povećanim rizikom od radne eksploatacije. Na samom kraju, autorka će pokušati da na sumaran način ukaže na potrebu preispitivanja postojećih granica radnopravne zaštite u svetlu novih formi rada, kao i na pravna rešenja za koja smatra da mogu doprineti prevazilaženju identifikovanih problema u ovom kontekstu.

* e-mail: andrijanaristic94@gmail.com, doktorantkinja.

** Rad je primljen 20. 12. 2025, izmenjen 3. 3. 2026, a prihvaćen je za objavljivanje 4. 3. 2026. godine.

Ključne reči: nove forme rada, rad zasnovan na korišćenju informaciono-komunikacionih tehnologija, online rad, radna eksploatacija, dostojanstven rad

NOVE FORME RADA

U današnjem brzo promenljivom poslovnom okruženju, poslodavci se suočavaju sa povećanim pritiskom tržišta da ostanu konkurentni. Promene, koje se u poslednjim godinama događaju na terenu tehnološkog razvoja, stvaraju imperativ za poslodavce da usvoje inovativan pristup organizaciji rada, kako bi održali efikasnost poslovanja, ali i odgovorili na potrebe radnika za fleksibilizacijom rada koju nameću (ali i omogućavaju) moderni uslovi života.

Kao posledica ovih okolnosti, u proteklim godinama svedoci smo ekspanzije nestandardnih (fleksibilnih) oblika radnog odnosa pod kojima se podrazumevaju, na primer, rad sa nepunim radnim vremenom, rad kod kuće, rad na daljinu i druge.¹

Međutim, iako su nestandardni oblici radnog odnosa do neke mere pogodni da pomire interese zaposlenih za fleksibilizacijom rada, kao i težnje poslodavaca ka snižavanju troškova poslovanja, u poslednjem periodu uočava se dalja fleksibilizacija kroz nastanak novih formi rada.² Ove forme sve više odstupaju od standardnog radnog odnosa,³ dok njihova raznovrsnost otvara potrebu njihovog identifikovanja i pravne regulacije.

Razlozi nastanka novih formi rada su višestruki. Pre svega, razvoj novih informaciono-komunikacionih tehnologija, do koga je došlo naročito u proteklih nekoliko decenija, omogućio je nastanak novih načina obavljanja radnih zadataka, koji su donedavno bili nezamislivi.

Dalje, potreba za održavanjem konkurentnosti i optimizacijom poslovanja primorala je poslodavce da kontinuirano tragaju za novim modelima umanjavanja troškova radne snage i istovremenog povećanja profita.⁴ Budući da rad u okviru radnog odnosa za poslodavce podrazumeva širok spektar finansijskih i drugih obaveza koje proizlaze iz radnopravne zaštite zaposlenih, poslodavci su u stalnoj potrazi za novim oblicima angažovanja radnika, kroz koje bi navedeno opterećenje bilo umanjeno ili izbegnuto.

¹ Jašarević, S. (2015). Nove forme rada u Evropskoj uniji i Srbiji. *Radno i socijalno pravo*, 1(3).

² Kovačević, LJ. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 90.

³ Kovačević, LJ. (2021). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 121–122.

⁴ *Ibid.*

Takođe, i sami radnici igraju ulogu u nastanku novih formi rada, budući da njihova potreba za pomirenjem poslovnih i porodičnih obaveza pogoduje fleksibilizaciji odnosa sa poslodavcima i jedan je od ključnih činilaca u zainteresovanosti radnika za stupanje u neku od novih formi rada.

Na kraju, osetljive kategorije radnika, kao što su lica sa invaliditetom i samohrani roditelji, mogu biti zainteresovani za rad u okviru neke od novih formi rada, kako zbog toga što im je pronalazak standardnog radnog angažovanja otežan, tako i jer im određene lične ili porodične prilike onemogućavaju rad u okviru standardnog radnog odnosa. Nezadovoljavajuće stanje na tržištima rada širom sveta primorava zaposlene da na ovakve angažmane pristaju, budući da je u nemalom broju slučajeva radnik suočen sa izborom između prihvatanja rada u okviru neke od novih formi i potpunog izostanka radnog angažmana.

Identifikacija novih formi rada

Nove forme rada pojavljuju se u raznovrsnim oblicima, što otežava utvrđivanje njihovih zajedničkih obeležja, te njihovu identifikaciju i klasifikovanje. Iako neke od ovih formi podrazumevaju zasnivanje radnog odnosa, većina podrazumeva rad izvan njega, na osnovu ugovornog ili čak neformalnog odnosa (što je slučaj, na primer, sa radom putem digitalnih radnih platformi, u kome radnik sa naručiocem posla ne mora biti ni u kakvom neposrednom kontaktu, budući da se rad naručuje i obavlja u potpunosti posredstvom platforme).

Potreba za identifikacijom i klasifikacijom novih formi rada uočena je na nivou Evropske unije, u kom cilju je Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada (Eurofound) 2015. godine usvojila izveštaj pod nazivom *Nove forme rada*.

U navedenom dokumentu, navodi se da su:

„...društveni i ekonomski razvoj, poput potrebe za povećanom fleksibilnošću koja postoji na strani kako poslodavaca tako i radnika, rezultirali pojavom novih formi rada širom Evrope. Ove nove forme rada transformisale su tradicionalni, jedan na jedan, radni odnos između poslodavca i zaposlenog.”⁵

U izveštaju se navodi da je identifikovano devet novih formi rada, i to: deljenje zaposlenih (employee sharing), deljenje posla (job sharing), privremeno upravljanje (interim management), neformalni rad (casual work), mobilni rad zasnovan na korišćenju informaciono-komunikacionih tehnologija

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 1.

(ICT-based mobile work), rad na osnovu vaučera (voucher-based work), portfeljni rad (portfolio work), masovni rad (crowd employment), saradničko zapošljavanje (collaborative employment).

Eurofound je 2020. godine objavio i ažurirani izveštaj u kome se bavio razvojem novih formi rada do koga je došlo nakon objavljivanja prvog izveštaja. U ovom dokumentu je primećeno da su, u periodu između usvajanja dva izveštaja, forme rada koje se obavljaju digitalno preuzele primat, te su postale najzastupljenije među državama članicama.⁶ Ovakav zaključak ne iznenađuje, imajući u vidu intenzivan razvoj tehnologije koji je zabeležen u periodu između usvajanja ova dva dokumenta.

Štaviše, imajući u vidu okolnosti do kojih je došlo nakon usvajanja ažuriranog izveštaja (poput izbijanja epidemije virusa Covid-19, koji je doveo do naglog prelaska na rad putem informaciono-komunikacionih tehnologija u mnogim sektorima poslovanja, kao i daljeg razvoja pomenutih tehnologija, te nastanka veštačke inteligencije), može se bez straha pretpostaviti da su ove forme rada do današnjeg dana i dodatno stekle na značaju.

Bitna činjenica koja je u ovom izveštaju uočena, jeste to da na nivou Evrope nedostaje jasan koncept novih formi rada, da iste nisu na adekvatan način uređene u državama članicama Evropske unije, te da u njima nisu identifikovane čak ni odgovarajuće definicije ovih formi rada, koje su preduslov za njihovu regulaciju i izdvajanje u odnosu na postojeće oblike rada.⁷

PRAVNI POLOŽAJ RADNIKA U NOVIM FORMAMA RADA

Odavno je postalo jasno da ugovorne strane u radnom odnosu karakteriše pravna nejednakost koja se ispoljava od momenta započinjanja pregovaranja i traje sve dok radni odnos postoji. Upravo kao odgovor na ovu okolnost nastalo je radno pravo, u cilju zaštite interesa slabije strane – zaposlenog, te ograničenja samovolje jače strane – poslodavca. Tako, zaštitno radno zakonodavstvo propisuje minimum prava koje su poslodavci obavezni da obezbede zaposlenima, poput minimalne zarade, garantovanja prava na dnevni, nedeljni i godišnji odmor, prava na plaćeno odsustvo u slučaju sprečenosti za rad i mnogih drugih. Kroz ove garancije poslodavci su ograničeni u svojoj slobodi da jednostrano nameću uslove rada koji pogoduju isključivo njima.

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2020). *New forms of employment. 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 5.

⁷ *Ibid.* 53.

Nasuprot tome, oblike radnog angažovanja kojima se ne uspostavlja radni odnos, karakteriše niži nivo radnopravne zaštite radnika, budući da pravni sistemi kod ovih vrsta odnosa ne prepoznaju isti stepen nejednakosti ugovornih strana. Shodno tome, ugovornim stranama se ostavlja znatno veća sloboda u uređivanju međusobnih prava i obaveza, dok se pri normativnom uređenju ovih odnosa nedovoljna pažnja posvećuje radnopravnom položaju tako angažovanih lica, a regulacija se najčešće svodi na formalna pitanja, poput predmeta ili trajanja angažovanja.

Međutim, pretpostavka jednakosti ugovornih strana u odnosima u kojima se ne zasniva radni odnos ne mora uvek odgovarati stvarnom stanju. Naprotiv, sve su učestalije situacije u kojima se i u ovim odnosima ispoljavaju elementi nejednakosti svojstveni radnom odnosu, što otvara prostor zloupotrebama, usled izostanka zakonskih mehanizama za njihovo ograničenje.

Jednostavno je zaključiti da se još izraženiji problem javlja u pogledu novih formi rada, budući da one najčešće nisu, čak ni na uopšten način, uređene u nacionalnim izvorima prava niti u njima uopšte prepoznate.

Neregulisanost novih formi rada, naime, ostavlja potpunu slobodu na strani poslodavaca, da uslove rada urede isključivo u skladu sa svojim potrebama, a što dovodi do sve izraženijeg snižavanja prava radnika kojima se ne ostavlja bilo kakva sloboda pregovaranja. Ovakvo stanje otvara vrata raznovrsnim zloupotrebama od strane poslodavaca, koji angažman mogu organizovati na način koji im omogućava maksimizaciju profita, makar to bilo i na uštrb radnih i socijalnih prava radnika, koji su zbog ograničenih mogućnosti na tržištu primorani da ovakve uslove prihvate.

Nove forme rada u domaćem pravnom sistemu

U poslednjim godinama i u Republici Srbiji je uočen trend povećanog angažovanja radnika izvan radnog odnosa. *Nove forme rada*, kako su predstavljene u Izveštaju Eurofound, nisu na direktan način uređene u domaćim zakonima. Međutim, srpski Zakon o radu poznaje nekoliko oblika angažovanja na osnovu kojih se ne zasniva radni odnos, a koje mogu biti relevantne, budući da njihovo površno uređenje od strane zakonodavca ostavlja široku mogućnost da se kroz njih uspostave odnosi karakteristični za neku od novih formi rada.⁸

Bez ulaženja u oblike radnog angažovanja kojima se ne zasniva radni odnos, može se uopšteno zaključiti da domaći Zakon o radu ne obezbeđuje ni osnovni nivo radnopravne zaštite za lica angažovana u nekom od njih.

⁸ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje, čl. 197–202.

Nasuprot tome, Zakon uređuje tek najopštija pitanja, poput forme i trajanja ugovora, dok se pravnim položajem radnika gotovo uopšte ne bavi.

Takođe, Zakon ne proširuje personalnu primenu gotovo nijednog prava priznatog zaposlenima, na lica koja obavljaju rad izvan radnog odnosa, niti propisuje relevantna ograničenja prava poslodavaca u pogledu utvrđivanja uslova rada. Posledično, radnici angažovani u ovom režimu u Republici Srbiji ostaju bez minimalnih garancija radnopravne sigurnosti, što ih čini posebno ranjivim i izloženim riziku od zloupotreba, pa čak i riziku od radne eksploatacije.

Sa druge strane, domaći Zakon o radu posmatra radni odnos sa striktno formalnog stanovišta, isključivo kroz postojanje zaključenog ugovora o radu, dok zaposlenog definiše kao „fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca”.⁹ Ovakvo normativno rešenje onemogućava da se, makar putem tumačenja karakteristika uspostavljenog odnosa, isti kvalifikuje kao radni odnos čak i u slučajevima u kojima bi suština odnosa ovo zahtevala. Posledično, radnici koji se faktički nalaze u radnom odnosu, ostaju bez mogućnosti pravnog priznanja svog statusa, što onemogućava pristup minimalnim radnim i socijalnim garancijama.

Osim toga, Zakon ne prepoznaje druge kategorije radnika kojima bi garantovao određeni, viši nivo radnih i socijalnih prava, ukoliko odnos u kome se nalaze poseduje specifičnosti koje ga u određenoj meri približavaju radnom odnosu, a što je pristup prepoznat u uporednom pravu.

Ukoliko se navedeno posmatra u kontekstu novih formi rada, može se uočiti da postojeća zakonska rešenja ne pružaju adekvatne garancije radnih prava za lica koja se u njima nalaze, bilo da obavljaju rad na osnovu ugovora drugačijih od ugovora o radu, bilo bez zaključenja bilo kakvog ugovora. Sa druge strane, postojeće pravne fikcije postojanja radnog odnosa,¹⁰ u trenutnom stanju stvari i u skladu sa uskim definicijama pojmova sadržanih u domaćem Zakonu o radu, ne mogu biti adekvatne da prošire radnopravnu zaštitu na

⁹ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje. Čl. 5. i čl. 30. Čl. 30, st. 1, propisuje: „Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.”

¹⁰ *Ibid.* Čl. 32: „Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.” Treba imati u vidu da ostale odredbe Zakona o radu čine ovu fikciju praktično neprimenjivom na nove forme rada – naime, Zakon o radu ne definiše šta se ima podrazumevati pod pojmom „stupanje na rad” te nije jasno kako bi se ovaj element tumačio u pogledu novih formi rada. Zatim, kakve kvalitete ovaj odnos treba da ima kako bi se smatralo da postoji radni odnos uprkos nepostojanju ugovora o radu. Zakon ne daje odgovore na ova pitanja, a imajući u vidu manjak preciznih definicija, kao i način uređenja postojećih instituta, može se opravdano zaključiti da ova fikcija nije adekvatna da bude primenjena na nove forme rada.

druge kategorije radnika koji obavljaju rad u specifičnim odnosima, kakvi su karakteristični za nove forme rada.

Usled ovakvog načina zakonskog (ne)regulisanja, jedina mogućnost za proširenje radnopravne zaštite na druge kategorije radnika, u trenutnom stanju stvari, ogleda se u primeni načela činjeničnog prvenstva koje je uspostavljeno u međunarodnom radnom pravu. Ovo načelo nalaže da sudovi svoju odluku o pitanju da li jedan odnos predstavlja radni odnos ili ne, donose na osnovu činjenica i stvarne volje ugovornih strana, umesto na osnovu naziva ili forme zaključenog ugovora.¹¹

Međutim, imajući u vidu postojeća zakonska rešenja u našem pravu, koja radni odnos posmatraju isključivo kao proizvod zaključenog ugovora o radu, dok sa druge strane ne utvrđuju njegove karakteristike koje bi trebalo ceniti prilikom utvrđivanja prirode konkretnog pravnog odnosa, pitanje je da li bi sudovi u našoj državi primenom ovog načela uopšte mogli da dođu do adekvatnih rešenja.¹² Dodatno pitanje koje se u ovom smislu nameće jeste da li bi oslanjanje na sudsku praksu predstavljalo adekvatan put ka rešavanju opisnog problema, budući da ista ne predstavlja izvor prava u našoj državi.

U svetlu navedenog, kao jedna od srećnih okolnosti može se navesti ta da nove forme rada, uprkos razvoju u svetu i okolnim državama, u Srbiji još uvek nisu zastupljene u znatnoj meri.¹³ Ipak, navedeno stanje je nešto drugačije u pogledu onih novih formi rada koje se obavljaju uz pomoć informaciono-komunikacionih tehnologija, a posebno njihove podvrste – platformskog rada, kod kojih se u poslednjim godinama uočava značajan porast zastupljenosti i u

¹¹ Kovačević, LJ. (2018). Radna eksploatacija – određenje pojma, razgraničenje od drugih sličnih pojava i njihov međusobni odnos, u: *Kaznena reakcija u Srbiji. VIII deo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 240.

¹² Ilustracije radi, v.: presudu najviše sudske instance u Republici Srbiji, Vrhovnog (tada Kasacionog) suda, Rev2 963/2021, od 9. 12. 2021. godine. U navedenoj presudi sud je, uprkos sukcesivnom zaključivanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa istim poslodavcem u periodu od 7 godina, pozivajući se na načelo činjeničnog prvenstva, zaključio da: „Zaključivanjem i izvršenjem takvih ugovora sa tužiljom jasno je izražena saglasnost volja ugovornih strana u pogledu njenog angažovanja van radnog odnosa”, te odbio tužiljin zahtev za utvrđenjem postojanja radnog odnosa. Sud je u navedenoj presudi rezonovao krajnje nejasno, navodeći: „Kako je ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova poseban imenovani ugovor, kojim se zasniva ugovorni odnos između poslodavca i određenog lica, radno angažovanje po osnovu takvog ugovora se ne može smatrati radnim odnosom...” Iako se ova presuda odnosi na ugovor koji je regulisan Zakonom o radu, bojazan koju stvara može se utoliko pre proširiti na nove forme rada, čija pravna neuređenost još više pospešuje sumnju u mogućnost da sudska praksa u našoj državi bude činilac koji će ispraviti (potencijalni) neadekvatan radnopravni položaj lica koja se nalaze u novim formama rada.

¹³ Jašarević, S. (2015). Nove forme rada u Evropskoj uniji i Srbiji. *Radno i socijalno pravo*, 1(3), 18.

našoj državi.¹⁴ Međutim, valja imati u vidu da na nivou naše države još uvek nije sprovedena sveobuhvatna analiza stanja na tržištu rada, koja bi identifikovala koje od novih formi su prisutne, kao i na precizan način utvrdila njihovu rasprostranjenost. Imajući u vidu porast značaja ovih formi rada širom sveta, jasno je da je ovom zadatku potrebno posvetiti adekvatnu pažnju u što skorijoj budućnosti.

RADNA ESKPLOATACIJA U KONKTEKSTU NOVIH FORMI RADA

Radna eksploatacija predstavlja antitezu dostojanstvenom radu. Koncept dostojanstvenog rada iznet je kao takav najpre u Izveštaju Generalnog direktora MOR 1999. godine.¹⁵ Dostojanstven rad u sebi sadrži četiri osnovna cilja MOR, i to: unapređenje radnih prava, zapošljavanja, socijalne sigurnosti i socijalnog dijaloga.¹⁶

Dostojanstven rad za sve radnike i danas predstavlja jedan od prioriteta radnog prava, što je potvrđeno u Agendi MOR za dostojanstven rad i održivi razvoj do 2030. godine, gde je dostojanstven rad naglašen kao jedan od ključnih činilaca za ostvarivanje osnovnih ciljeva MOR.¹⁷ Čitava agenda prožeta je idejom o dostojanstvenom radu za sve, kao centralnom aspektu svih politika i aktivnosti MOR do 2030. godine.

U današnjem vremenu, međutim, izražene su teškoće u pristupu dostojanstvenom radu radnicima koji žive i rade u državama u razvoju, koje su pojačane trenutnim promenama u svetu rada,¹⁸ uključujući i nastanak novih formi rada. Ove forme rada predstavljene su kao odgovor tržišta rada na tehnološki i opšti društveno-ekonomski razvoj, ali su u praksi postale sredstvo kojim poslodavci nastoje da povećaju konkurentnost i smanje poslovne izdatke, pre svega kroz izbegavanje obaveza koje im država nameće u slučaju zasnivanja

¹⁴ Ristić, A. (2024). Izazovi u postizanju pravde za radnike angažovane u novim formama rada. *Zbornik radova 37. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava „Slobodan Perović“*, IV/2024, 39.

¹⁵ Ghai, D. (2003). Decent Work. Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113.

¹⁶ International Labour Organization (1999). *Report of the director general. Decent work*. Geneva: International Labour Office, 3.

¹⁷ International Labour Organization (2015). *Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development*. Доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf.

¹⁸ International Labour Organization (2019). *What works. Promoting pathways to decent work*. Geneva: International Labour Office, 2.

radnog odnosa. Navedeno dovodi do sve izraženijeg odstupanja od garancije dostojanstvenog rada, otvarajući put ka radnoj eksploataciji.

Ovakvom zaključku u prilog govore i navodi izneti u izveštaju MOR o dostojanstvenom radu iz 2019. godine:

„Tehnološki napredak, međunarodna trgovina i promene u životnoj sredini, redefinišu proizvodne procese i tržišta rada širom sveta. Dok ove okolnosti mogu da stvore nove mogućnosti i doprinesu iskorenjivanju siromaštva, postoji rizik da još više otežaju pristup dostojanstvenom radu, ukoliko se ne preduzmu adekvatne mere”.¹⁹

Pojam radne eksploatacije

Eksploatacija se, u najširem smislu reči, vezuje za nepravednu ekonomsku razmenu kao njenu srž. Pitanjem šta razmenu čini pravednom bavili su se mnogi autori kroz istoriju, a korene odgovora na ovo pitanje možemo naći kod Aristotela, koji je izneo stav da je razmena pravedna ukoliko otelotvoruje reciprocitet na taj način da su vrednosti razmenjene robe proporcionalne.²⁰

Najuticajnija teorija eksploatacije potiče od Karla Marksa, a počiva na stanovištu da su radnici u kapitalističkom društvu eksploatisani na osnovu same činjenice da su prinuđeni da prodaju svoj rad poslodavcu, za vrednost manju od vrednosti robe koja se proizvodi njihovim radom.²¹

Prema navedenoj teoriji, eksploatacija u kapitalističkom društvu postoji pri svakom obavljanju rada te bi, u slučaju njenog prihvatanja, pravo na rad bilo izjednačeno sa pravom da se bude eksploatisan.²² Zbog toga su razvijene manje ekstremne teorije eksploatacije, poput one prema kojoj se eksploatacija posmatra kao iskorišćavanje tuđeg osetljivog položaja u cilju ostvarivanja profita.²³

Navedena koncepcija eksploatacije počiva na tri osnovna elementa: a) osetljivom položaju radnika koji je nastao na osnovi postojećih zakona; b) iskorišćavanju osetljivog položaja radnika koje se sastoji u kršenju radnih ili drugih ljudskih prava; kao i v) cilju ostvarivanja profita.²⁴

¹⁹ International Labour Organization (2019). *What works. Promoting pathways to decent work*. Geneva: International Labour Office, 2, 15–16.

²⁰ Zalta, E., Nodelman, U. (2001). *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Доступно на: <https://plato.stanford.edu/entries/exploitation/#PreMarxAccoExplUnjuTrad>.

²¹ *Ibid.*

²² Mantouvalou, V. (2015). *The Right to Non-Exploitative Work. The Right to Work – Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford: Hart Publishing, 9.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

Osetljiv položaj radnika može proisticati iz različitih okolnosti, poput onih ekonomskih (siromaštvo ili druge ekonomske teškoće), socijalnih, kulturnih ili okolnosti druge prirode.²⁵

Navedena definicija radne eksploatacije otvara pitanje u kojoj meri moraju biti povređena radna prava da bi se govorilo o radnoj eksploataciji. Ni na ovo pitanje, očekivano, još uvek ne postoji opšteprihvaćen odgovor, ali je jasno da se mora raditi o uslovima rada koji u značajnoj (dovoljnoj) meri odstupaju od adekvatnih uslova rada.²⁶

Iako ne postoji jedinstven model za identifikaciju žrtava radne eksploatacije, jasno je da je neophodno uspostaviti indikatore na osnovu kojih bi se postojanje radne eksploatacije utvrđivalo u konkretnim slučajevima, a što je u ovom trenutku retkost u pravnim sistemima evropskih država.²⁷

U cilju olakšavanja ovog zadatka, MOR i Evropska komisija (EK) objavile su 2009. godine listu indikatora trgovine ljudima u svrhu radne eksploatacije. Iako pravno neobavezujući dokument, ova lista je široko prihvaćena među državama kao pomoć u nacionalnim praksama utvrđivanja radne eksploatacije.²⁸

Prema navedenom dokumentu, pod radnom eksploatacijom se smatraju uslovi rada koji znatno odstupaju od standardnih uslova rada, posebno u pogledu uslova zapošljavanja, zarada, radnih sati, prava na odsustvo, zdravstvenih i bezbednosnih standarda i dostojanstva na radu.²⁹ Radna eksploatacija postoji kada je ostvaren barem jedan od navedenih neadekvatnih uslova rada u kombinaciji sa zloupotrebom osetljivog položaja radnika ili njegovim stanjem potrebe.

²⁵ Kovačević, L.J. (2018). Radna eksploatacija – određenje pojma, razgraničenje od drugih sličnih pojava i njihov međusobni odnos. *Kaznena redakcija u Srbiji. VIII deo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 233.

²⁶ Postoje autori koji smatraju da je radnu eksploataciju moguće posmatrati kroz „kontinuum” koji u sebi sadrži svako kršenje radnih prava koje se nalazi između pozitivnog kraja kontinuumu – dostojanstvenog rada, pa sve do negativnog kraja kontinuumu i najozbiljnijih oblika radne eksploatacije, poput prinudnog rada. Ipak, i autori koji zastupaju teoriju kontinuumu radne eksploatacije, priznaju da ovakva i slična određenja ne mogu zameniti definiciju radne eksploatacije koja, uprkos pokušajima uspostavljanja ili utvrđivanja njenih elemenata, ne postoji u međunarodnim izvorima prava ili literaturi. V.: Skrivankova, K. (2010). *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. York: The Joseph Rowntree Foundation, 18.

²⁷ Corbanese, V., Rosas, G. (2020). *Protection and assistance of victims of labour exploitation. A comparative analysis*. Rome: International Labour Organization, 11.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Corbanese, V., Rosas, G. (2020). *Op. cit.*, 12; kao и: International Labour Organization. (2009). *Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission, Operational indicators of trafficking for labour exploitation*. Доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf.

Radna eksploatacija i nove forme rada

Ukoliko se u obzir uzmu prethodno izneta obeležja radne eksploatacije, osobenosti novih formi rada kao i zaključci o pravnom položaju lica koja se u njima nalaze, može se zaključiti da su ova lica posebno izložena riziku od postupanja koje može imati karakteristike radne eksploatacije.

Ipak, u ovom kontekstu je neophodno uzeti u obzir i razlike koje između pojedinih formi rada postoje, budući da usled njihove raznovrsnosti, uočeni rizici neće biti podjednako izraženi kod svake od njih.

Generalno posmatrano, podvrste novih formi rada – ugovori sa nultim radnim vremenom i platformski rad, identifikovani su kao forme rada u kojima se uočava najveći rizik od radne eksploatacije.

Kako pojedini autori primećuju, ugovore sa nultim radnim vremenom karakteriše visok nivo nesigurnosti i prekarnosti³⁰, dok drugi primećuju da svaka verzija ugovora sa nultim radnim vremenom, čak i ona koja se ostvaruje u okviru radnog odnosa, vodi ka radnoj eksploataciji radnika.³¹

Sa druge strane, može se reći da su odnosi koji se uspostavljaju povodom platformskog rada jedni od najkompleksnijih među novim formama rada, imajući u vidu trostrani odnos koji se uspostavlja između digitalne radne platforme, radnika i klijenta.³² Ovakvo stanje usložnjava i element inostranosti koji je u velikom broju slučajeva prisutan kod platformskog rada,³³ kao i činjenica da kod određenih oblika ove forme rada, platforme uslovljavaju saradnju prethodnim registrowanjem preduzetničke radnje od strane radnika i zaključivanjem ugovora o poslovnoj saradnji, što dodaje još jedan sloj kompleksnosti navedenom pitanju.

Usled ovih specifičnosti, platformski radnici suočavaju se sa brojnim izazovima u vezi sa uslovima rada,³⁴ uključujući neplaćanje za izvršen rad ili usluge, netransparentne i nepovoljne uslove rada, kao i nedostatak

³⁰ Deakin, S. (2014). New forms of employment. Implications for EU-law – The law as it stands. *7th annual legal seminar Report. New forms of employment and EU law, European Labour Law network*, 1.

³¹ Reljanović, M. (2019). Ugovori sa nultim radnim vremenom. *Strani pravni život*, 63(3), 39.

³² Ristić, A. (2023). Radnopravni položaj platformskih radnika – analiza stanja i perspektive uređenja. *Pravo i privreda*, 61(2), 567.

³³ Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Hauben H., Lhernould, J., Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 228.

³⁴ Heeks, R. (2017). *Decent work and the digital gig economy: a developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* Manchester: Centre for Development Informatics Global Development Institute, 9.

mogućnosti zaštite prava pred sudom, od kojih mnogi nisu karakteristični za druge forme rada.³⁵

PRISTUPI KA PROŠIRENJU RADNOPRAVNE ZAŠTITE U SVETLU NOVIH FORMI RADA I RIZIKA RADNE EKSPLOATACIJE

Imajući u vidu da postojeća pravna rešenja najširi obim radnopravne zaštite garantuju licima koja obavljaju rad u okviru radnog odnosa, primećeno je da poslodavci pribegavaju oblicima radnog angažovanja kojima se ne zasniva radni odnos čak i kada oni ne odražavaju suštinu odnosa. Razlog za to leži u težnji poslodavaca da izbegnu obavezu obezbeđivanja radnih i socijalnih prava koja bi radnicima pripadala ukoliko bi odnos i formalno bio okarakterisan kao radni odnos.

Ovaj problem postao je utoliko izraženiji sa pojavom novih formi rada, budući da njihova neformalnost i raznovrsnost, te činjenica da u većini država još uvek nisu ni identifikovane niti zakonski uređene, omogućava da se iste mogu obavljati na osnovu zaključenja različitih imenovanih ili neimenovanih ugovora, ili čak i bez uspostavljanja bilo kakvog ugovornog odnosa.

U svetlu novih formi rada, kako smo videli, poslodavci imaju slobodu da opredele formu odnosa koja im odgovara, čak i ukoliko ona ne odgovara suštini odnosa, što im trenutna zakonska rešenja dozvoljavaju.³⁶ Ovo može dovesti do situacije da radnici ne uživaju onu radnopravnu zaštitu koja bi im pripadala da je odnosu u kome se nalaze data forma koja odgovara pravnoj suštini odnosa sa poslodavcem.

U ovom cilju, od koristi je već pomenuto načelo činjeničnog prvenstva, u kome se primat daje stvarnoj volji ugovornih strana, a ne formi koja je odnosu data. Međutim, imajući u vidu karakteristike novih formi rada, koje podrazumevaju uspostavljanje sasvim specifičnih odnosa, opravdano je postaviti pitanje da li bi navedeni pristup mogao dati zadovoljavajuće i pravedne rezultate u svakom konkretnom slučaju.

Naime, u onim državama čija zakonska rešenja vezuju radna prava isključivo za kategoriju zaposlenih, poput naše, ovo načelo pružilo bi zaštitu samo onim radnicima kod kojih bi se utvrdilo postojanje radnog odnosa. U tom

³⁵ Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Hauben H., Lhernould, J., Robin-Olivier, S. (2020). *Op. cit.*, 228–229.

³⁶ Posebnu teškoću u ovom smislu predstavljaju situacije u kojima se rad karakteriše obeležjima radnog odnosa, ali se radnik angažuje na osnovu nekog od ugovora o samostalnom radu. V.: Kovačević, LJ. (2015). Personalno područje primene radnog zakonodavstva – (ne)pouzdanost kriterijuma za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 152(3), 511.

smislu, radnik koji se nalazi u novoj formi rada, ostao bi potpuno lišen radnih i socijalnih prava ukoliko bi primena ovog pristupa dovela sud do negativnog odgovora na pitanje postojanja radnog odnosa, iako pravni položaj radnika i dalje suštinski ne bi odgovarao odnosu u kome se formalno nalazi. Ovakva situacija ne deluje pravedno.

Opisani problem rezultat je činjenice da mnogi pravni sistemi, uključujući naš, ne predviđaju izuzetke kojima bi određene garantije radnopravne zaštite bile proširene i na lica koja formalno nisu u radnom odnosu, ukoliko njihov radnopravni položaj nije u skladu sa suštinom odnosa u kome se nalaze. Ovaj nedostatak stvara pravnu nesigurnost i otvara prostor za zloupotrebu prava radnika koji obavljaju poslove u okviru novih, neuređenih formi rada, naglašavajući potrebu za sistematskim regulisanjem ovih pitanja.

Iako su u domaćoj praksi prisutne presude u kojima su odnosi, uspostavljeni u nekoj od formi rada van radnog odnosa (poput ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova), uspešno kvalifikovani kao radni odnos,³⁷ što može ulivati određenu dozu optimizma, smatramo da sa ovakvim zaključkom treba biti oprezan. Ovo pre svega iz razloga što, kako smo ranije u tekstu videli, sama sudska praksa u vezi sa ovim pitanjem nije ujednačena (budući da su sudovi, uprkos postojanju više elemenata koji su upućivali na radni odnos, u određenim presudama prednost ipak davali formi odnosa umesto njegovoj suštini).³⁸

Sa druge strane, bojazan proizlazi upravo iz najvažnijih karakteristika novih formi rada, a što su njihova izrazita heterogenost i specifičnost u odnosu na radni odnos. Nasuprot tome, kod ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, odnosi se često ne odlikuju uporedivim stepenom specifičnosti i neretko sadrže elemente karakteristične za radni odnos (poput obavljanja rada u prostorijama poslodavca, postojanja subordinacije i integrisanosti u organizaciju rada), koji već na prvi pogled mogu upućivati na postojanje prikrivenog radnog odnosa.

Dodatno, imajući u vidu da sudska praksa u našem pravnom sistemu ne predstavlja formalni izvor prava, navedene presude moraju se posmatrati u svetlu konkretnih činjeničnih okolnosti svakog pojedinačnog slučaja. Stoga se na osnovu ograničenog broja odluka koje se odnose na određeni oblik angažovanja, ne može pouzdano zaključiti da bi sudovi na ovaj način rezonovali i u slučajevima koji se tiču novih formi rada.

³⁷ V.: presudu Vrhovnog kasacionog suda Rev2 835/2017, od 20. 4. 2017. godine, presudu Apelacionog suda u Beogradu GŽ1 3132/2022, od 6. 10. 2022. godine.

³⁸ V.: presudu Vrhovnog (tada Kasacionog) suda, Rev2 963/2021, od 9. 12. 2021. godine.

Na osnovu iznetog, smatramo da se uređenje novih formi rada u zakonskim tekstovima ipak nameće kao najpreciznije rešenje.³⁹ Na ovaj način bi pitanje obezbeđivanja odgovarajućeg nivoa radnopravne zaštite radnicima angažovanim u ovim formama rada, bilo uređeno u skladu sa osobenostima svake pojedinačne forme, uz uvažavanje specifičnih rizika od zloupotreba svojstvenih svakoj od njih.

Ipak, kako bi ovaj zadatak mogao biti veoma kompleksan imajući u vidu raznovrsnost novih formi rada i položaja u kojima se radnici mogu nalaziti, države bi u ovom trenutku mogle prihvatiti i neka od „srednjih” rešenja, poput definisanja posebnog pojma „radnika”.

Ovaj pojam, drugačiji od pojma zaposlenog, mogao bi obuhvatiti širu kategoriju lica koja obavljaju rad, pa tako i one radnike koji se nalaze u novim formama rada, pri čemu bi zakon propisao određeni minimum radnih i socijalnih prava koji bi bio garantovan svim licima koja se mogu uvrstiti pod navedenu kategoriju.

Jedno od rešenja poznatih u uporednom pravu, čija bi primena mogla biti korisna za radnike u novim formama rada, jeste i rešenje kojim je, pored zaposlenih i samozaposlenih lica, uvedena i „međukategorija” radnika koja se nalazi između zaposlenih i samozaposlenih lica,⁴⁰ a kojima zakonodavac garantuje adekvatan nivo radnopravne zaštite. Konkretno, u državama u kojima je ovaj koncept prisutan, poput Nemačke, Španije i drugih evropskih država, ovoj kategoriji radnika garantuje se minimum zaštite u pogledu uslova rada, prava iz socijalnog osiguranja ili zaštite od neosnovanog raskida angažmana, u obimu koji se nalazi iznad onog koji se priznaje samozaposlenim licima, ali manjem od onog koji se garantuje zaposlenima.⁴¹ Iako obim i sadržina prava variraju, na ovaj način se uspostavlja minimum prava koja moraju biti garantovana, a što se zasniva na prepoznavanju činjenice da kod novih formi rada, uprkos formalnoj autonomiji ugovaranja, često postoji stepen ekonomske zavisnosti ili faktičke integrisanosti radnika u poslovnu organizaciju naručioca posla, koji ne opravdava potpuno isključenje ovih lica iz oblasti radnopravne zaštite.

Na neki od navedenih načina, radnicima u novim formama rada garantovao bi se određeni nivo radnih i socijalnih prava, bez obzira na kvalifikaciju samog odnosa, čime bi se izbegao rizik oslanjanja na sudsku praksu, te u

³⁹ International Labour Organization. (2020). *Promoting employment and decent work in a changing landscape*. Geneva: International Labour Office, 13.

⁴⁰ Risak, M. (2018). *Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 10.

⁴¹ Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Hauben H., Lhernould, J., Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 107.

krajnjoj liniji izbegla mogućnost poslodavaca da povećanje profita ostvaruju na uštrb prava radnika, ispod svakog minimuma dostojanstvenog rada, što im trenutno stanje pravne neuređenosti dozvoljava.

U ovom cilju zakonodavci se mogu osloniti i na aktivnosti MOR-a i EU, koje su u poslednjim godinama posvetile značajnu pažnju ovim pitanjima. Tako, na nivou EU usvojena je Direktiva o transparentnim i predvidivim uslovima rada (2019/1152) koja

„...nastoji da izbegne trku ka dnu u standardima koji se primenjuju na nove forme rada koji bi doveli do nejednakosti u zaštiti radnika”.⁴²

Direktiva svoju personalnu primenu nije ograničila na lica koja se nalaze u radnom odnosu, već se njene odredbe imaju primenjivati na sva lica koja se mogu smatrati radnikom na osnovu prakse Suda pravde, kroz koju su postavljani kriterijumi za utvrđivanje ovog svojstva.⁴³

Na ovaj način je omogućeno da se obaveze propisane Direktivom primene i na one radnike koji se nalaze u novim formama rada, ukoliko ispunjavaju navedene kriterijume. Ipak, navedena direktiva propisuje samo obaveze obaveštavanja radnika o uslovima rada, ali ne propisuje same uslove koji moraju biti garantovani, tako da je njen značaj krajnje ograničen u pogledu novih formi rada i izbegavanja rizika od radne eksploatacije.

Međutim, uspostavljeni princip proširenja primene Direktive, kao i definisani kriterijumi svojstva radnika, mogu biti od koristi kao smernice za buduće uređenje pitanja radnopravnog položaja ovih lica na nacionalnom nivou.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Na osnovu svega navedenog, moguće je izneti zaključak da nove forme rada, usled svojih zajedničkih karakteristika, u sebi nose povećan rizik od radne eksploatacije lica koja se u njihovim okvirima angažuju. Zbog toga je neophodno u što kraćem periodu pristupiti uređenju otvorenih pitanja, kako bi se negativne posledice trenutnog stanja pravne neuređenosti u ovoj oblasti minimalizovale i sprečile.

⁴² International Labour Organization. (2022). Protecting Workers in New Forms of Employment. Доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_845714.pdf, 6.

⁴³ European Parliament, Council of the European Union. *Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, Luxembourg, 2019. Чл. 1, ст. 2. и т. 8. Преамбуле. Као и: Ковачевић, Љ. (2020). Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права. Осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 54(4), 1347.

Budući da se radi o formama rada koje su i dalje u razvoju, prvi korak u ovom cilju leži u njihovoj identifikaciji, kako bi se moglo pristupiti utvrđivanju najboljeg pristupa za njihovo uređenje. Jasno je da je o ovom pitanju pred državama i međunarodnom zajednicom kompleksan zadatak koji će podrazumevati angažovanje adekvatnih resursa kako bi se došlo do prikladnih rešenja.

Imajući u vidu specifičnosti odnosa koji se povodom novih formi rada uspostavljaju, stava smo da je u svakom slučaju neophodno propisati minimum radnih i socijalnih prava koji mora biti garantovan svim radnicima, bez obzira na to u kojoj formi rada se nalaze.

Potreba za ovakvim pristupom izvire iz činjenice da se nove forme rada konstantno menjaju i prilagođavaju promenama u svetu koji nas okružuje, te da smo svedoci nastanka i dodatnih novih formi rada izvan onih do sada identifikovanih, što je trend koji će se zasigurno nastaviti i u budućnosti. Usled navedenog, može se pretpostaviti da bi detaljno uređenje jedino trenutno postojećih formi rada, u slučaju nastanka nekih novih i drugačijih formi u bliskoj budućnosti, ponovo dovelo do problema sa kojima se suočavamo danas.

Usled toga, smatramo da bi određeni „mešoviti” pristup mogao biti razmotren. U njemu bi se, sa jedne strane, posvetila pažnja detaljnom uređenju trenutno postojećih novih formi rada, dok bi, sa druge strane, bilo uspostavljeno rešenje kojim bi svim radnicima koji obavljaju rad određenih karakteristika, bio garantovan određen minimalni nivo radnopravne zaštite.

Pravila o minimalnom nivou radnopravne zaštite svih radnika bi ujedno služila i kao „privremena mera” za umanjeње rizika od radne eksploatacije radnika koji se nalaze u novim formama rada, dok kompleksan zadatak njihovog individualnog uređenja ne bude okončan.

Kada je Republika Srbija u pitanju, jasno je da trenutno stanje neuređenosti novih formi rada omogućava poslodavcima da sa minimalnim rizicima angažuju radnike uz takve uslove rada koji se često mogu okarakterisati kao nedostojanstveni.

Ovakva praksa je dozvoljena budući da pravni propisi u našoj državi ne obavezuju poslodavce da radnicima obezbede većinu radnih prava koja se garantuju zaposlenima, dok sudska praksa ne pokazuje značajne kapacitete da ovakvo stanje ispravi kroz primenu postojećih pravnih instituta. Uporedo, stanje na tržištu rada je takvo da radnici sve češće vide prihvatanje neadekvatnih uslova rada kao jedini način za pronalazak radnog angažmana.

Iako nove forme rada u našoj državi (sem pojedinih, poput platformskog rada) možda još uvek nisu tako široko zastupljene kao u susednim zemljama, može se očekivati njihov značajan rast u budućnosti u skladu sa globalnim trendovima u oblasti rada. Posledica ovog razvoja biće povećanje broja radnika čiji će radnopravni položaj biti pogođen trenutnim stanjem pravne neuređenosti, što ukazuje na potrebu sistemskih intervencija.

Na osnovu svega iznetog, očigledno je da je i u našoj državi neophodno u bliskoj budućnosti ovom pitanju posvetiti temeljnu i adekvatnu pažnju, uzimajući u obzir iskustva i rešenja iz međunarodne i uporednopravne prakse koja je trenutno u razvoju.

LITERATURA

- Corbanese, V., Rosas, G. (2020). *Protection and assistance of victims of labour exploitation. A comparative analysis*. Rome: International Labour Organization.
- Deakin, S. (2014). New forms of employment: Implications for EU-law – The law as it stands. *7th annual legal seminar Report. New forms of employment and EU law, European Labour Law network*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND). (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND). (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2).
- Heeks, R. (2017). *Decent work and the digital gig economy. A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* Manchester: Centre for Development Informatics Global Development Institute.
- International Labour Organization. (2020). *Promoting employment and decent work in a changing landscape*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2019). *What works. Promoting pathways to decent work*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (1999). *Report of the director general. Decent work*. Geneva: International Labour Office.
- Jašarević, S. (2015). Nove forme rada u Evropskoj uniji i Srbiji. *Radno i socijalno pravo*, 1(3).
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Hauben H., Lhernould, J., Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kovačević, LJ. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, LJ. (2021). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, LJ. (2020). Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarenja radnih prava. Osvrt na Direktivu (EU) 2019/1152. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 54(4).
- Kovačević, LJ. (2018). Radna eksploatacija – određenje pojma, razgraničenje od drugih sličnih pojava i njihov međusobni odnos, u: *Kaznena redakcija u Srbiji. VIII deo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

- Kovačević, LJ. (2015). Personalno područje primene radnog zakonodavstva – (ne)pouzdanost kriterijuma za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 152(3).
- Mantouvalou, V. (2015). The Right to Non-Exploitative Work. *The Right to Work – Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing.
- Reljanović, M. (2019). Ugovori sa nultim radnim vremenom. *Strani pravni život*, 63(3).
- Risak, M. (2018). *Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ristić, A. (2024). Izazovi u postizanju pravde za radnike angažovane u novim formama rada. *Zbornik radova 37. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava „Slobodan Perović“*, IV/2024.
- Ristić, A. (2023). Radnopravni položaj platformskih radnika – analiza stanja i perspektive uređenja. *Pravo i privreda*, 61(2).
- Skrivankova, K. (2010). *Between decent work and forced labour. Examining the continuum of exploitation*. York: The Joseph Rowntree Foundation.

Internet izvori

- Zalta, E., Nodelman, U. (2001). *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Dostupno na: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_845714.pdf.
- International Labour Organization. (2022). Protecting Workers in New Forms of Employment. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_845714.pdf.
- International Labour Organization (2015). *Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf.
- International Labour Organization. (2009). *Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission, Operational indicators of trafficking for labour exploitation*. Dostupno na: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf.

Pravni izvori

- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluke US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.
- European Parliament, Council of the European Union. *Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, Luxembourg, 2019.

Sudska praksa

- Presuda Vrhovnog Kasacionog suda, Rev2 963/2021, od 9. 12. 2021. godine.
- Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 835/2017, od 20. 4. 2017. godine.
- Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 3132/2022, od 6. 10. 2022. godine.