

**Мр Весна БИЛБИЈА**

**Саветник, Управни суд Републике Србије, Одељење у Новом Саду**

## **ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА – НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ**

### **Резиме**

*Законом о изменама и допунама Закона о раду из јула месеца 2014. године, извршено је новелирање великог броја одредаба. У Образложењу Предлога закона, поред осталог, истакнута је потреба за обезбеђивање правног оквира за флексибилније регулисање односа између послодаваца и запослених, којима се обезбеђује задовољавање потреба запослених и послодаваца у уређивању њихових међусобних односа, а у циљу подстицања запошљавања и смањење рада „на црно“. У протеклих двадесетак година, услед великих промена у области светске економије, друштвених, технолошких и других услова у којима се одвија рад, мења се и начин одвијања радних односа. Дестабилизују се класични, стални радни односи, а све више се примењују тзв. флексибилне форме*

*У флексибилне облике радног ангажовања спадају: 1) рад са непуним радним временом; 2) рад на одређено време; 3) привремени и повременни послови, 4) рад код куће и рад на даљину, 5) привремено уступање радника преко агенција 6) samozapošljavanje (при чему се ради за одређеног послодавца; 7) рад код послодавца по основу грађанско-правних уговора*

*Тема овог рада је законско уређење непуног радног време у Републици Србији и изазови у примени овог флексибилног облика радног ангажовања.*

**Кључне речи:** *флексибилни облици рада, непуно радно време, радно-правни положај жене, рад „на црно“, незапосленост.*

## I Увод

Важећи Закон о раду је у примени од 23. марта 2005. године.<sup>1</sup> Своју прву, значајнију, измену и допуну претрпео је у истој години, 19. јула 2005. године, док су наредне две измене и допуне 25. јула 2009. године и 16. априла 2013. године биле незнатне.<sup>2</sup> Највеће новелирање претрпео је јула месеца 2014. године, када је Законом о изменама и допунама Закона о раду који је Народна скупштина Републике Србије усвојила 18. јула 2014. године, извршено новелирање великог броја одредаба, тј. промене нису извршене само у три, од укупно 25 поглавља.<sup>3</sup> Колика пажња и значај су се придавале овој законодавној активности говори и то што се, иако је у питању новелирање закона, током процеса усвајања измена и допуна, говорило о *новом закону*.<sup>4</sup> Више је стратешких разлога истакнуто у образложењу Предлога закона: унапређење радноправних института, потпунија заштита права запослених и усклађивање Закона о раду, који представља системски закон и регулише права, обвезе и одговорности из радног односа са Међународним стандардима, пре свега потврђеним конвенцијама МОП-а и прописима Европске уније, потреба да се прецизирају поједине законске одредбе које су у пракси различито тумачене и примењиване од стране послодаваца (понекад доводиле и до различите судске праксе, што је имало за последицу правну несигурност), спровођење мера фискалне политике у циљу унапређења домаћих и страних инвестиција у привреди, смањење рада „на црно“ и повећање запослености, смањење непотребне процедуре администрирања, које не доприносе заштити права запослених, а представљају знатан трошак за послодавце; обезбеђивање правног оквира за подстицање запошљавања, посебно теже запошљивих категорија незапослених, те флексибилније регулисање односа између послодаваца и запослених, којима се обезбеђује задовољавање потреба запослених и послодаваца у уређивању њихових међусобних односа и др.

---

1 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75714 (даље у тексту и у фуснотама ЗОР).

2 Наиме, 25. јула 2009. године – допуна члана 116 (*Службени гласник РС*, бр. 54/09) и 16. априла 2013. године – додат је нови члан 93а и измена и допуна члана 187 (*Службени гласник РС*, бр. 32/13).

3 Поглавље IV – Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, поглавље XII – Клаузула забране конкуренције и поглавље XIII – Накнада штете.

4 Објављен у *Службеном гласнику РС*, бр. 75 од 21. 07. 2014. године, а ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања – 29. јула 2014. године, осим одредаба члана 54. које се примењују по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

У протеклих двадесетак година, услед великих промена у области светске економије, друштвених, технолошких и других услова у којима се одвија рад, мења се и начин одвијања радних односа. Дестабилизују се класични, стални радни односи, а све више се примењују тзв. флексибилне форме рада.<sup>5</sup> Услед великих промена у области савремене економије, постојећа концепција радних односа почиње да постаје „преуска“ за успешно пословање.<sup>6</sup> Јасно, у „флексибилизацији рада“ посебно су напредне развијене европске земље, чију праксу у овом домену карактерише велика иновативност. У флексибилне облике радног ангажовања спадају: 1) рад са непуним радним временом; 2) рад на одређено време; 3) привремени и повремени послови, 4) рад код куће и рад на даљину, 5) привремено уступање радника преко агенција 6) самозапошљавање (при чему се ради за одређеног послодавца; 7) рад код послодавца по основу грађанско-правних уговора.<sup>7</sup>

## II Радни однос са непуним радним временом

У оквиру поглавља II Закона о раду које назив „Заснивање радног односа“, у делу 7., уређен је Радни однос са непуним радним временом. Чланом 39. ЗОР прописано је да радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време. Овај члан којим је предвиђена могућност заснивања радног односа и за рад са непуним радним временом, није измењен приликом новелирања закона јула 2014. године, али је наредни члан измењен у целости. Наиме, у основном тексту је одредбама члана 40. било прописано само да запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Детаљније регулисање института непуног радног времена указује на интенцију законодавца у правцу његове афирмације у пракси. Измењеним одредбама члана 40. прописано је, најпре, да запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако

5 Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2015, 1.

6 Видети више: Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2013, 173-192.

7 Видети више: S. Cazes, A. Nesporova, *Labor Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, Geneva, ILO, 2003, 26-39.

за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено. Формулација је слична као и у основном тексту и објашњава појам, суштину непуног радног времена: запослени остарује своја законска права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, сходно начелу *pro rata temporis* (начело сразмерности). Детаљније регулисање обавеза послодавца такође је показатељ афирмације радног односа са непуним радним временом као једног од флексибилних облика рада, који обезбеђује задовољавање потреба запослених и послодаваца у уређивању њихових међусобних односа, уз обезбеђивање заштите запослених као „слабије стране“ у уговорном односу. Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним словима. Прописана је и обавеза послодавца да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом, као и његова обавеза да размотри све захтеве запослених који се односе на прелазак са пуног на непуно радно време и обрнуто, што до сада није било могуће. Прописано је, такође, да се колективним уговором уређује сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Усвојеним законским решењем врши се о решење усклађивање са Директивом већа ЕУ 97/81/EZ од 15. децембра 1997. о Оквирном споразуму о раду с непуним радним временом који су склопили UNICE, CEEP и ETUC.<sup>8</sup> Ова директива истиче начело недискриминације: што се тиче услова запошљавања, радници с непуним радним временом не могу се третирати на мање повољан начин од радника с пуним радним временом само зато што раде с непуним радним временом, осим ако је различито поступање оправдано објективним разлозима. Поред тог, директивом је предвиђено би послодавци требали што је више могуће узимати у обзир: а) захтеве радника за прелаз с пуног радног времена на непуно радно време, које се појавило као могућност код послодавца; б) захтеве радника за прелаз с непуног радног времена на пуно радно време или за продужење радног времена, ако се за то укаже могућност; ц) правовремено ширење података о доступности места с непуним и пуним радним временом, ради лакшег премештања с послова с непуним радним временом на послове с пуним радним временом или обрнуто; д) мере које олакшавају

---

8 Council Directive 97/81/EC of 15. december 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, *Official Journal* L 014, 20/01/1998 P. 0009-0014.

приступ раду с непуним радним временом на свим нивоима и е) право-времену доставу података о раду с непуним радним временом постојећим органима који заступају раднике. У одредбама члана 41. ЗОР, није било измена, запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Примена радног односа са непуним радним временом у већој мери може допринети смањењу негативних друштвено-економских појава као што су: незапосленост, „одлив мозгова“, „сива економија“, односно „рад на црно“. Поред тога, примена овог облика флексибилизације рада може имати позитивне ефекте у области посебне заштите жена и материнства, односно побољшања укупног радно-правног положаја жена.

### 1. Допринос радног односа са непуним радним временом смањењу негативних друштвено-економских појава

Незапосленост у Републици Србији има обележје масовне друштвене појаве и има обележје трајне појаве. Посебно забрињава податак да се са стопом незапослености младих сврставамо међу неславне рекордере – Србија је у Европи четврта по највишој стопи незапослености младих, после Шпаније, Грчке, Македоније. Незапосленост младих, осим економског, има значајне друштвене и политичке импликације и тумачи се као опасност много ширих размера.<sup>9</sup> Укупно гледано, тенденција пораста незапослености у нашој земљи показала је висок степен отпорности у односу на различите реформе, реорганизације и институционалне преображаје, те промене у законској регулативи.<sup>10</sup>

Како, конкретно, искористити законску могућност радног односа са радног односа са непуним радним временом у сврху смањења незапослености, односно повећања запошљивости? Први предлог, односно модалитет,<sup>11</sup> састоји се у томе да се убудуће, уз услов да је то организационо-технички могуће и да постоји сагласност уговорних страна, радни однос, по правилу закључује са непуним радним временом. То значи да би се на

9 Слободанка Ковачевић-Перић, „Незапосленост младих“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016, 111.

10 Видети више: Александар Петровић, „Незапосленост као привремена појава или као судбина?“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, 1-14.

11 Ратомир Слијепчевић, „Рад са непуним радним временом, драгоцен законска новина која је остала у сенци Закона о раду“, *Правни информатор*, бр. 5/2015, 34, исто: Ратомир Слијепчевић, „Недовољно искоришћене законске могућности за ефикасно смањење незапослености“, *Радно-правни саветник*, бр. 1/2017, 6.

истом радном месту наизменично ангажовала два лица са четворочасовим радним временом. У зависности од потреба и могућности технологије рада послодавца с једне, а запослених, са друге стране, може да буде уговорено и краће или дуже дневно радно време, односно два, па и три лица која наизменично раде на истом радном месту.

Тако, приликом ангажовања приправника у различитим делатностима, уместо једног, укључују се два млада човека у радни процес и уместо једног, два млада човека почињу да стичу радно искуство. Нема сумње да је наведени пример превасходно у интересу приправника, али и послодавац има бенефит у том случају, јер са врло мало или нимало улагања, добија радне резултате од два човека (који, истина, раде половину радног времена, али радни потенцијал појединца није могуће сасвим преполовити. Ово додатно, ако се нпр. уговори дуже дневно радно време и ангажују три лица). Са становишта државе и друштва у целини, боље је да два лица остварују по пола личних примања, него да једно лице прима лични доходак целини, а друго уопште нема приходе (живи на нечијој терет, породице, државе...).

Сасвим конкретан пример су адвокатске канцеларије и адвокатски приправници: уместо нпр. пет приправника, могу се примити 10 са непуним радним временом и то без посебних издатака, нарочито ако се има у виду да адвокатске канцеларије због природе посла (приступи на суђења и пријем странака) раде и преподне и послеподне.<sup>12</sup>

Млади у просеку готово пуне две године (23,4 месеца) чекају први посао и бивају демотивисани, а њихова знања и квалификације застаревају; стопа незапослености високообразованих је и даље висока и износи 32,9 одсто; 47,4% младих ради у неформалној економији.<sup>13</sup> Извоз младих стручњака је наш је најуспешнији извозни програм. Масовнијим коришћењем законске могућности заснивања радног односа са непуним радним временом, у високо стручним установама (факултетима, институтима и др.) заставио би се овај негативан економски, али и демографски тренд.

Важно је истаћи да Републику Србију, поред „одлива мозгова“, погађа исељавање радно способног становништва свих нивоа образовања, као и неквалификоване радне снаге. Осим предложеног модалитета који подразумева масовнију примену радног односа са непуним радним временом убудуће, ваља размотрити и трансформацију класичног радног односа

---

12 Р. Слијепчевић (2017), 8.

13 С. Ковачевић-Перић, 119.

у овај флексибилнији облик радног ангажовања. У привредним областима где се рад и производни процеси одвијају у отежаним климатским и другим условима као што је грађевинарство, рударство, саобраћај, као и поједине области здравства, треба размотрити и охрабрити иницијативу да се запосленима омогући да анексом уговора о раду пуно радно време промене у четворочасовно радно време или друго непуно радно време. Овде је важно поновити да таква могућност долази у обзир само уколико постоји иницијатива и слободно изражена воља појединог запосленог, те обострани интерес уговорних страна, јер је послодавац дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време (члан 40, став 4). Поред наведеног, прописана је и обавеза послодавца да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом, као и да колективним уговором уређује сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Ако примена ове законске могућности значи да ће се запослити двоструко већи број запослених од планираног броја радних места (ово пре свега код заснивања радног односа са непуним радним временом убудуће), позитиван одјек је загарантован код свих који тренутно немају посао. Добро би било и за другу уговорну страну, послодавце, предвидети фискалне и друге подстицајне мере како би се подстакли да учине додатни напор у том правцу, кроз систематизацију радних места са непуним радним временом и уопште својом пословном политиком. Уздржан став послодавца најчешће резултира повећањем флексибилизације радних односа који су забрањени.

Неформални рад, „сива економија“, односно рад „на црно“, у Србији је изузетно распрострањен и представља без сумње један од највећих привредних и друштвених проблема. Према подацима из извештаја Инспектората за рад за 2016. годину,<sup>14</sup> приликом вршења инспекцијског надзора, инспектори рада на раду „на црно“ најчешће затичу младе, пре свега неквалификоване раднике, најчешће до средњег нивоа стручне спреме, запослене без редовних зарада и запослене преко 40 година живота, као и примаоце новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, у пракси их је тешко идентификовати, јер због страха радника од губитка и таквог по-

14 Доступно на: <http://www.minrzs.gov.rs/lat/aktuelno/item/7606-izvestaj-inspektorata-za-rad-za-2016-godinu>.

сла, између радника и послодавца постоји сагласност да се у тренутку инспекцијског надзора избегне легализовање тог односа. То је нарочито присутно у грађевинарству и сезонским пословима у делатности пољопривреде, као и у угоститељској, трговинској и занатској делатности. У појединим делатностима запажено је да се повећава број радно ангажованих „на црно“ у истим периодима сваке године. То је нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. У угоститељству у летњем периоду, због повећаног обима посла расте и број радно ангажованих уопште, па и радно ангажованих „на црно“. Што се грађевинарства тиче број ангажованих „на црно“ нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони. Раду „на црно“ у делатности грађевинарства погодује велика флукуација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажовањих лица које воде на једном радном месту, док не обаве неки посао. Активности Инспектората за рад у циљу смањења рада „на црно“ на најмању могућу меру, усмерене су на контролу спровођења одредби Закона којима се уређује радно-правни институт „заснивање радног односа“ и на откривање лица која се код послодаваца налазе на фактичком раду.

Преглед укупних резултата рада на територији Републике Србије у 2013, 2014. и 2015. год.

година	укупан број надзора	број лица која су обухваћена надзором	број лица која су затечена "на црно"	број лица са којима је након надзора заснован радни однос
2013.	33.920	503.613	5.744	4.314
2014.	30.226	626.984	5.831	4.250
2015.	32.692	696.822	16.408	12.250

Исказани подаци Инспектората, као и подаци који се односе на незапосленост, указују да се не сме одбацити ниједан предлог којим се доприноси решавању наведених проблема.



## 2. Допринос радног однос са непуним радним временом већој заштити материнства и побољшању радноправног положаја жена

Потпуни увид у положај жене на тржишту рада у једној држави захтева обимнији историјско-компаративни приступ, будући да је условљен је низом привредних и друштвених фактора (као и историјских, традиционалних, биолошких итд.) Константа која се може уочити јесте да су жене имале тежак задатак да покушају да пронађу један вид равнотеже између сопствене породице и тржишта рада, а услед бројних друштвено-економских промена које су погађале Европу током читавог двадесетог века.<sup>15</sup>

Србија губи годишње око 35.000 становника због негативног природног прираштаја.<sup>16</sup> Питање (не)оправданих разлога због који жене рађају мање деце или не рађају децу у Републици Србији је одавно постављено, одговора је више, али решења још нема. Еманципација жене је настала услед њене борбене за што снажнији дигнитет и успех у каријери, али и услед економске нужности. Жена, мајка мора да ради и економски доприноси породици, да би породица имала „две плате“ и опстала.

Управо радни однос са непуним радним временом може бити погодан начин за помирење професионалних и породичних обвеза. У већем броју држава чланица Европске уније се подржава решење да запослене жене да раде послове са непуним радним временом и да на тај начин обезбеде довољно времена за породичне обавезе. Тако, током 2010. године, три четвртине свих запослених жена у Холандији је радило са непуним радним временом, што је највиши проценат међу државама чланицама Европске уније, док је у Великој Британији, у истом периоду, око 40% жена радило са непуним радним временом.<sup>17</sup> Раније наведена Директива већа ЕУ 97/81ЕЗ, налаже потписницама да олакшају приступ раду с непуним радним временом како би запослени, између осталог, се припремили за пензију, помирили пословни и породични живот.

15 Видети више: Филип Бојић, „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2015, 119-134.

16 Према подацима Републичког завода за статистику, тако значајан негативан природни прираштај израз је разлике између прошлогодишњег малог броја новорођених и релативно великог броја умрлих. Током 2015. године у Европи је од већу негативну стопу природног прираштаја имала само Бугарска. Доступно на интернет страници: <http://www.politika.rs/sr/clanak/358259/U-Srbiji-najveci-negativni-prirodni-prirastaj-u-poslednjih-70-godina>.

17 К. Rowlingson, „From cradle to grave: social security over the life cycle“, *Understanding Social Security – Issues for policy and practice* (ed. Jane Millar), Abingdon: The Policy Press, 2003, 14.

Радноправни положај запослене жене која доји у средишту је конфронтације између захтева за обезбеђивање посебне заштите на раду и захтева за унапређивање једнакости жена и мушкараца у сфери рада. Помирење ових наизглед противуречних захтева представља изазов за радно право на који оно мора адекватно одговорити да би се очувало и унапредило здравље запослене жене која доји и детета, заштитио биолошки и демографски интегритет друштва, обезбедила боља заштита материнства, повећала стопа наталитета, ефикасније спречила и елиминисала дискриминација на основу породичних обавеза, итд.<sup>18</sup>

Радноправни положај жене је комплексан, дилема о корисности права на разлику у сфери рада у односу на положај мушкараца није заувек решена. Истовремено, неправедно би било да већи део одговорности за урушену породицу и њен опстанак и свеприсутнији пад наталитета, понесе жена.

Закључак је да треба следити праксу земаља у којима је положај жена знатно унапређен и која подстиче запошљавање жена са непуним радним временом као начин који омогућава запосленој жени да, бар у једном периоду живота, одговори породичним обавезама и истовремено обезбеди социјалну и економску сигурности за себе и чланове своје породице.

### **III Замке у примени радног односа са непуним радним временом**

Уз стварне облике флексибилизације, јављају се и „лажни облици флексибилног рада“ који се користе како би се прикрило да постоји радни однос, да би послодавци избегли обавезе које произлазе из радног односа (поштовање услова рада, ограничавање отказивања, уплаћивање пореза и доприноса), као што су: „скривено запошљавање“, „лажно самозапошљавање“, лажно приказивање радног односа као грађанског или привредног уговора (франшизинг, лизинг, инжерњеринг, факторинг, трансфер знања), злоупотребе уобичајених форм рада (нпр. рада на одређено време – сталним обнављањем уговора) и др.<sup>19</sup>

Разлог томе је и то што су нови облици рада најчешће правно уређени или недовољно уређени. Отуда треба поздравити последње измене и допуне Закона о раду којима је детаљније уређено заснивање радног

18 Видети више: Драгана Радовановић, „Радноправни положај жене која доји“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 72/2016, 247-261.

19 С. Јашаревић (2015), 3.

односа са непуним радном временом и омогућен трансфер са непуног на пуно радно време и обрнуто. Позитивни ефекти у примени наведеног облика флексибилног радног ангажовања могу се очекивати само уз поштовање аутономије воље уговорних страна и правну сигурност. Запослени који су заснивали радни однос са непуним радном временом морају уживати правну заштиту аналогну запосленима из „класичног“ радног односа, сразмерно ангажовању. Непоштовање аутономије воље запосленог води ка њиховој појачаној експлоатацији, што представља најгрубљи вид злоупотребе овог института.

Афирмација наведених законских могућности и њихова примена треба да је у агенди свих социјалних партнера. Чињеница је да синдикати, као кључни социјални партнер државе и послодаваца када се разговара о правима радника, нису успели да се успешно супротставе негативним тенденцијама на штету радника. Угрожавање права запослених де-стабилизovalo је и синдикате, чему су они сами допринели неприлагодљивошћу, отуђивањем од радника и инертношћу.<sup>20</sup> Управо инертност у борби за економски и социјални интерес запослених, утиче на то да се негативни трендови наставе. Активнији ангажман у вези наведене флексибилизације, сада је и јасно прописана обавеза синдиката, а истовремено и начин да синдикати, који морају пронаћи нове циљеве и методе у деловању, оснаже свој статус тако што ће бити покретачки фактор у већем радном ангажовању незапослене популације, уз потпуну и сталну контролу примене законских норми.

#### IV Закључак

Радни однос са непуним радним временом представља флексибилну форму рада која може да допринесе већој флексибилности и ефикасности економије, да омогући веће запошљавање бројне незапослене популације, уз обесхрабривање сиве економије, при чему може имати позитивне репрекусије на радноправни положај запослене жене и тиме одјек на шира друштвена и социјална питања. Чињеница да је привреда наше земљу у вишегодишњем застоју и да су многе реформе биле контрапродуктивне, учиниле су да флексибилне форме рада нису заживеле и да њихово законско уређивање, а онда и примена не бележи видљивији помак.

---

20 Видети више: Весна Билбија, „Улога у заштити појединачних права запослених према изменама и допунама Закона о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2014, 131-148.

Неповерење, иако оправдано, ваља превазићи стварањем позитивне климе у погледу искоришћавања одредби чл. 39-41 Закона о раду и подстицаја масовније примене радног односа са непуним радним временом.

**Vesna Bilbija, Mag.  
Administrative Court of Republic of Serbia**

## **FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT – PART-TIME WORK**

### **Summary**

*By the Law on Amendments and Supplements of the Labour Law from July 2014, a great number of provisions have been updated. In the Rationale of the Law Proposal it was stated, among other things, that there is a need to create a legal framework for a more flexible regulation of the relation between employers and employees, which would meet the needs of both employers and employees concerning the ordering of their interrelationships with the aim of incitement of employment and reduction of the black work market. During the past twenty years or so, due to great changes in the field of the global economy as well as social, technological and other conditions concerning work, the way of conducting labour relations has been changing too. Classical, permanent work relations have been destabilized and, so called, flexible forms are being more and more implemented.*

*Flexible work forms include: 1) part-time work; 2) temporary work; 3) temporary and odd jobs; 4) work from home and remote working; 5) temporary leasing of workers through agencies; 6) self-employment (whereby the work is done for a particular employer); 7) work for the employer based on civil law contracts.*

*The topic of this paper is the legal regulation of the part-time work in the Republic of Serbia and the challenges of implementation of this flexible form of employment.*

**Key words:** *flexible forms of work, part-time employment, the position of women in the sense of the Labour Law, black work market, unemployment.*