

Извори научни чланак\*  
doi:10.56461/rrsp2401\_08

Др Сања Злајановић\*\*, виши научни сарадник  
Института друштвених наука, Београд  
Анђелија Стевановић\*\*\*, истраживач и управник  
Института друштвених наука, Београд

## ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДНОГ АНГАЖОВАЊА У ФУНКЦИЈИ ЗАШТИТЕ МЕНТАЛНОГ ЗДРАВЉА – КЉУЧНИ РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ<sup>1</sup>

**Сажетак:** У раду се применом правнотеоријској, нормативној и компаративној метода, а након сагледавања концептуалног оквира и нормативних решења одабраних држава Европске уније која се односе на форме флексибилног рада, а све на основама идејних инструмената настанка и развоја појма као механизма помирења професионалној и приватној, односно породичној животи, настоји се идентификовати кључни радноправни аспекти флексибилних облика радног ангажовања у контексту унапређења савремене система заштите здравља и безбедности на раду са фокусом на унапређење и заштити менталног здравља, нарочито у условима изразитих промена у организацији и процесу рада, насталим под утицајем дигитализације и већ прихваћене културе сталне доступности радника послодавцу преко дигиталних уређаја.

**Кључне речи:** флексибилни облици рада, равнојеза професионалној и приватној животи, психосоцијални ризици, здравље и безбедност на раду, проблеми менталног здравља.

### 1. УВОД И ТЕОРИЈСКИ ОКВИР

Развој тржишта рада, нарочито у условима глобализације производње и, последично, рада, уз утицај информационалних и комуникационих технологија

\* Рађ примљен: 1. 9. 2024.

Рађ прихваћен: 22. 9. 2024

\*\* Email: sanjazlatanovic1@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3907-1562.

\*\*\* Email: andjelija.stevanovic21@gmail.com

<sup>1</sup> Рађ је написан у оквиру Програма истраживања Института друштвених наука који подржава Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

на процес, организацију и услове рада, условили су, још на почетку новог миленијума, појаву тзв. нестандартних, односно нетипичних, односно флексибилних облика рада. С тим у вези, Европска комисија је још 2006. године у Зеленој књизи о модернизацији радној *права*<sup>2</sup> указала на појаву нових форми радног ангажовања својствених раду у доба убрзаног технолошког и техничког напретка – рада на одређено време, повремених рада, односно рада на захтев, рада по позиву, рада са нултим радним временом,<sup>3</sup> рада преко агенција за привремено запошљавање, као и тзв. фриленсерског рада, да би већ следеће 2007. године, такође, у правно необавезујућем документу тзв. меког права под називом *Ка заједничким принципима флексиурности – већи број и квалитетнији услови кроз флексибилност и сигурност*<sup>4</sup> нагласила неопходност адаптације и усаглашавања радноправних стандарда у смислу обезбеђења радно-социјалне сигурности и лицима ангажованим путем флексибилних форми рада, будући да, у почетку, већина флексибилних уговорних ангажмана није пружала исти обим и степен заштите права на раду и у вези са радом као онај гарантован лицима ангажованим путем стандардног, тј. традиционалног уговора о раду, односно уговора о раду на неодређено са пуним радним временом. Таква законодавна пракса одржала се до данас.

С друге стране, неолибералне економске теорије<sup>5</sup> подржавале су све учесталије радно ангажовање путем флексибилних форми рада, наглашавајући да је било која форма рада боља од незапослености, док су синдикати инсистирали на признавању једнакости у радноправном статусу између лица ангажованих путем стандардних облика рада и оних у нестандартним, флексибилним облицима рада. Разлог је био често утврђена злоупотреба истих од стране послодаваца у смислу избегавања плаћања доприноса из обавезног социјалног осигурања и пореза,<sup>6</sup> где су радници обично били у прекарном положају, нетранспарентних услова рада, без адекватне радноправне заштите,

2 European Commission, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Green Paper, COM(2006) 708 final, Brussels, 22 November 2006. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/growth\\_and\\_jobs/c10312\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_en.htm), 2. 8. 2024.

3 Уговор са нултим радним временом јесте институт англосаксонског права, где послодавац са запосленим закључује уговор о раду у којем радно време није одређено, већ запослени ради на недељном нивоу, од нула радних сати до максималних сати ангажовања према важећем радном законодавству. Више о томе: М. Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни животи*, 3, 2019, стр. 33–47.

4 European Commission, *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM, 2007, 359 final, Brussels, June 2007. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>, 5. 8. 2024.

5 Са аспекта рада, неолибералне економске теорије, доминантне у последњих пар деценија, а у контексту радног ангажовања, односно запошљавања, наглашавају индивидуалистички приступ и слободу послодавца пре него до тада заступљеног, колективистичког, уз ограничења у нормирању (правних) односа на тржишту како на макро тако и на микро плану, односно на нивоу послодавца, а све с циљем максимизације профита, продуктивности и раста. М. Crowley, R. Hodson, „Neoliberalism at Work“, *Social Currents*, 1/1, 2014, стр. 91.

6 Eurofound, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Dublin, 2010, стр. 2.

и са дилемом у погледу правне квалификације датог уговора који је, заправо, негде на пола пута између радног односа и samozапосљавања.

Даљи цивилизацијски напредак и IV индустријска револуција, односно дигитализација у радној средини, аутоматизација рада и појава вештачке интелигенције, као и утицај пандемије COVID-19 довели су до све заступљенијег флексибилног рада, где је сада уз оне већ „традиционално“ прихваћене форме које су се најчешће односиле на организацију радног времена дошло до настанка нових, попут рада преко дигиталних платформи, портфељног рада<sup>7</sup>, сарадничког запошљавања<sup>8</sup>, као и оних који се односе на флексибилизацију места рада и укључују облике рада ван пословних просторија послодавца, односно рада на даљину и рада од куће<sup>9</sup>, уз истицање бенефита флексибилности и мобилности.<sup>10</sup> Међутим, ризик признавања и остваривања радноправне заштите, као и радно-социјалне сигурности и даље представља изазов за креаторе јавних политика и законодавце.

Иницијално, теоријски концепт флексибилних облика рада почивао је на идеји обезбеђења помирења професионалног и породичног живота вулнерабилним категоријама радника, и то у контексту интеграције жена на тржиште рада која је повезана с јавном политиком креираном у Сједињеним Америчким Државама 70-их година 20. века с циљем обезбеђења социјалне добробити свим категоријама радника без дискриминације.<sup>11</sup> С тим у вези, спроведене студије су указале на претежно позитиван утицај флексибилних облика рада на здравље радника, тј. на укупно социјално благостање и добробит на раду, у смислу да већа аутономија радника у погледу његовог утицаја када, где и на који начин ће извршавати рад смањује ризике по настанак менталних поремећаја и доводи до побољшања укупног менталног здравља и генерално здравља уопште.<sup>12</sup> С друге стране, нарочито у постпандемијском периоду, све више се говори о тзв. скривеним (негативним) импликацијама флексибилних форми рада на ментално и последично физичко здравље, те укупно социјално

7 Портфељни рад (енг. *portfolio work*) јесте рад где више послодавца користи рад једног samozапосленог лица, где то лице за сваког од послодавца обавља одређене, мање радне задатке, с тим да нема права ангажовања својих запослених. Љ. Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Правни факултет у Београду, Београд, 2021, стр. 102.

8 Сарадничко запошљавање јесте рад где хонорарни радници, односно samozапослена лица обављају пословање заједно тако што деле простор за рад, физички или виртуелно. Љ. Ковачевић, 2021, стр. 102.

9 Више о раду на даљину: Б. Урдаревић, „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 1, 2021, стр. 205–221.

10 L. Richmond Soga et al., „Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review“, *Journal of Business Research*, 142, 2022, стр. 649.

11 Philip Osteen, et al., *The Mediating Role of Flexible Work Policies on Worker Mental Health*, Report, Wellcome's 2020 Workplace Mental Health Commission, 2020.

12 R. Shiri, et al., „The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review“, *Healthcare*, 10/883, 2022, стр. 2; D. Yucel, W. Fan, „Workplace flexibility, work-family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender“, *Applied Research in Quality of Life*, 18, 2023, стр. 1827.

благостање радника у вези с прекомерним радом, и могућност сталне, константне доступности радника преко дигиталних уређаја, што повећава ризике манифестације стреса на раду, анксиозности и депресије, као и других облика оштећења менталног здравља укључујући и синдром сагоревања на раду.<sup>13</sup> Осим тога, литература, иако не тако велики број истраживачких студија, указују на важност сагледавања и узимања у обзир хетерогености импликација различитих облика флексибилних уговорних ангажмана на добробит и благостање на раду, па тако, на пример, истиче се да флексибилно радно време када радник има аутономију у одређивању радног времена утиче на смањење притиска на раду и конфликта између професионалног и приватног живота док форма рада од куће делује управо супротно, те доводи до њиховог повећања.<sup>14</sup>

## 2. ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДНОГ АНГАЖОВАЊА – КОНЦЕПТ И НОРМАТИВНИ ОКВИР

Флексибилни облици радног ангажовања, односно нестандартне, односно атипичне форме рада јављају се у европским оквирима у већем броју као пракса послодаваца почев од 2000. године, да би се њихов број постепено повећавао, у време и након економске кризе из 2008. године, а, нарочито, у постпандемијском периоду, све подржано напретком у развоју информационих и комуникационих технологија. Тако, као разлочи за настанак и развој концепта флексибилног рада и појаву флексибилних форми радног ангажовања на нивоу Европске уније (ЕУ) истичу се: 1. повећана партиципација жена на тржиште рада, где се удео жена са 62% повећао на 69% у периоду између 2003. и 2018. године; 2. повећана флексибилност на тржишту рада у смислу већег броја захтева за флексибилним радом, пре свега, под утицајем првог тренда тј. повећаног удела жена на тржишту, где је број радника ангажованих преко флексибилних форми повећан са 24% у 2010. години на 28% у 2015. години док је у периоду пандемије и након ње број радника који раде на даљину повећан са 14% у 2019. години на 24% у 2021. години<sup>15</sup>; и 3. развој и употреба информационо-комуникационих технологија у области рада.<sup>16</sup> Према подацима Европске организације за унапређење животних и радних услова (енг. EUROFOUND) из 2019. године, око 19% радника у 27 држава ЕУ и Великој Британији раде у неком од облика флексибилног рада, док је експанзија рада од куће почела у време пандемије и настављена у постпандемијском периоду.<sup>17</sup>

13 L. Richmond Soga, et al., 2022, стр. 649.

14 D. Yucel, W. Fan, 2023, стр. 1828.

15 EUROFOUND, *Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone*, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>, 16. 8. 2024.

16 EUROFOUND, *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, стр. 3.

17 *Ibid.*, стр. 4.

Када се говори о карактеристикама радника који су најчешће ангажовани преко флексибилних форми, обично рада на даљину и рада од куће, важно је истаћи да су, према ЕУ Анкети о радној снази за период 2019–2022, то најчешће високо квалификовани радници.<sup>18</sup>

Концепт флексибилног рада настао је као резултат процеса флексибилизације тржишта рада и одговор на проблеме незапослености у периодима економских криза и након њих, и иницијално се везује за јавнополитичку стратегију флексибилизације која укључује више аспеката, почев од флексибилизације тржишта рада и процеса рада у доминантно економском смислу до пратеће флексибилизације услова рада и, последично, радног законодавства у правном смислу.<sup>19</sup> У доба IV индустријске револуције тзв. нове, дигиталне форме флексибилног рада имају за циљ, поред смањења незапослености, и остваривање ширих социјалних циљева – помирење професионалног и приватног живота, и интеграцију вулнерабилних категорија на тржиште рада и у радну средину, што је омогућено развојем дигиталне технологије када рад може да се обавља по принципу „са било ког места и у било које време“.

На нивоу ЕУ, флексибилно радно ангажовање је нормативно утврђено као део концепта помирења професионалног и приватног живота, односно остваривања равнотеже професионалног и приватног живота (енг. *work-life balance concept*). С тим у вези, законодавне иницијативе повезују се с 2008. годином и ангажовањем Комисије доношењем Агенде о унапређењу равнотеже професионалног и приватног живота помирењем професионалних, приватних и породичних обавеза<sup>20</sup>, а у контексту регулисања права на одсуство из породичних разлога, да би 2017. године концепт равнотеже професионалног и приватног живота био утврђен као један од циљева Европског стуба социјалних права, што је, у крајњем, резултирало усвајањем 2019. године Директиве 2019/1158/ЕУ<sup>21</sup> о равнотежи професионалног и приватног живота.<sup>22</sup>

Директива 2019/1158/ЕУ значајна је јер утврђује право за запослене родитеље и старатеље да упуте послодавцу захтев за променом, односно прилагођавањем форме радног ангажовања на начин који укључује могућност рада на даљину, флексибилног распореда рада, као и могућност смањења радних сати.<sup>23</sup> Ово право има одређена ограничења, и гарантовано је искључиво родитељима и старатељима деце до осам година живота, уз могућност да државе чланице утврде и

18 EUROFOUND, 2024.

19 K. Van Eyck, *Flexibilizing Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003, стр. Vii.

20 European Commission, *A Better Work-life Balance: Stronger Support for Reconciling Professional, Private and Family Life*, COM, 2008, стр. 635 final.

21 Parliament and Council Directive 2019/1158/EU of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carer's and repealing Council Directive 2010/18/EU [2019] OJ L188/79.

22 L. Waddington, M. Bell, „The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective“, *European Labour Law Journal*, Online, 2021, 1–21, стр. 4.

23 *Ibid.*, стр. 3.

додатан услов у вези с временом проведеним на раду код тог послодавца, а које не може бити дуже од шест месеци, као и то да оно није апсолутне природе. Наиме, право на захтев подразумева само право обраћања послодавцу док обавеза послодавца да исти прихвати није утврђена, а послодавац је једино у обавези да озбиљно размотри захтев за флексибилним радом и то у разумном временском интервалу који није прецизиран, те да ако захтев одбије, наведе разлоге за такву одлуку.<sup>24</sup> Осим тога, Директива не дефинише процедуру подношења захтева и одговора на захтев у смислу форме, тј. не утврђује обавезну писану форму, што се сматра њеним недостатком. У Директиви, даље, стоји да се гарантује заштита од дискриминације и других облика неповољног поступања према радницима који користе право на захтев за флексибилним радом по овом основу.

Директива 2019/1158/EУ о равнотежи професионалног и приватног живота, свакако, јесте важан инструмент комунитарног права којим се настоје обезбедити достојанствени услови рада радницима с породичним обавезама, док је утврђивање права на захтев за флексибилним радом потенцијално ефикасан механизам остваривања права на рад вулнерабилних категорија радника у оквиру концепта равнотеже професионалног и приватног живота, с тим да ова Директива, по свом карактеру, *ratione personae*, јесте ограничена на само једну категорију радника тј. оне са породичним обавезама бриге, при чему право на захтев за флексибилним радом није, правно обавезујућим документима, гарантовано и другим категоријама радника на нивоу Уније.

Тако, право на захтев за флексибилним радом за све категорије радника остаје као могућност утврђивања аутономним изворима права, односно уговарањем путем колективних уговора о раду на нивоу Европске уније или нивоу држава чланица<sup>25</sup>, или пак установљавање права интерним документима унилатералног карактера на нивоу послодавца. Ово потоње, нарочито, вреди у контексту еволуције настанка флексибилности у области рада и запошљавања када се оно везује за организационе аспекте рада код послодавца и развијену културу рада, па се, стога, флексибилне форме радног ангажовања и утврђен нормативни оквир не могу сагледавати ван устаљених образаца и прихваћене културе рада на одређеном простору, како на макро тако и на микро плану. Наиме, у области организационог менаџмента, флексибилни облици рада анализирају се као део пословних стратегија компанија, привлачења и задржавања квалификоване радне снаге, а механизми подршке поред могућности флексибилних облика рада обично укључују и право на дневно одсуство за

24 *Ibid.*, стр. 3–4.

25 Развијено колективно преговарање на секторском нивоу у погледу уговарања флексибилних форми рада нарочито се везује за скандинавске земље, где је оно заступљено највише у Данској, Норвешкој, Шведској и Финској, уз, истовремено, развијено преговарање на нивоу послодавца, односно компанија. Исто важи и за државе централне Европе, односно Немачку, Аустрију, Чешку, Француску, Белгију, Италију и Шпанију. Са друге стране, општим колективним уговором о раду, на националном нивоу, регулисана је могућност флексибилног рада, укључујући и рад на даљину у Луксембургу. EUROFOUND, (2020), стр. 11–12.

потребе бриге о старијим и немоћним члановима породице, и повезана одсуства по истом основу.<sup>26</sup>

Државе чланице су слободне да националним законодавством утврде већи обим и степен права у односу на она предвиђена Директивом. Као пример, ваља навести Португалију која је 2023. године амандманима на Национални закон о раду гарантовала право на рад на даљину не само родитељима и старатељима деце до осам година живота, већ и запосленима са хроничним болестима, онколошким пацијентима, као и родитељима, односно старатељима деце са инвалидитетом.<sup>27</sup>

Са друге стране, поједине државе проширују примену на начин који укључује све категорије радника, а не само оне који се, традиционално, сматрају вулнерабилним, а у контексту осигурања равнотеже професионалног и приватног живота. Тако, као пример добре законодавне праксе узима се Холандија, с тим да ће, за потребе овога рада, иако више није у саставу ЕУ, бити сагледана и решења Уједињеног Краљевства (УК) будући да је, недавно, тј. у априлу 2024. ступила на снагу Регулатива о флексибилном раду (енг. *The Flexible Working [Amendment] Regulations 2023*) у форми амандмана на Регулативу о флексибилном раду из 2014. године, којом се конкретизује право запосленог на захтев за флексибилним радним ангажовањем.

Холандија је 2016. године усвојила посебан Закон о флексибилном раду којим се право на захтев признаје свим категоријама радника, а не само онима који имају породичне обавезе и обавезе бриге према старијим и немоћним лицима, уз једино ограничење које се односи на време проведено на раду код послодавца, и које мора бити минимум 26 недеља.<sup>28</sup> Право укључује захтев за флексибилним радним временом, промену места рада, као и могућност рада на даљину, односно рада од куће. Закон детаљно утврђује процедуру и временски оквир, тако да се захтев подноси писмено и то најмање два месеца пре ефеката наступања промена из захтева и уз обавезу навођења времена трајања таквог облика рада, при чему запослени није у обавези да наведе разлоге подношења захтева, док послодавац, у случају одбијања, мора, такође, у писменој форми да обавести и детаљно образложи разлоге за такву одлуку.<sup>29</sup> Послодавац може одбити захтев само ако то оправдавају економски разлози обављања пословања.<sup>30</sup> У супротном, запослени има право на судску заштиту права, у смислу утврђивања права на флексибилан рад, као и право на накнаду штете.<sup>31</sup>

Као што је то случај у Холандији, право на захтев за флексибилним радом у УК имају сви запослени, а не само одређене (вулнерабилне) категорије. Амандмани на регулативу о флексибилном раду у УК ступили су на снагу у

26 E. Smith, et al., „The Importance of culture and support for workplace flexibility: An ecological perspective for understanding flexibility support structures“, *Business Horizons*, 62, 2019, стр. 558.

27 EUROFOUND, 2024.

28 L. Waddington, M. Bell, 2021, стр. 15.

29 *Ibid.*, стр. 16.

30 *Ibid.*

31 *Ibid.*

априлу ове године, када је право запосленог на захтев за флексибилним радом дато од првог дана рада за послодавца, у односу на претходну регулативу када је, као што је то случај у Холандији, оно било условљено радом од најмање 26 недеље за тог послодавца.<sup>32</sup> Осим тога, новина је и укидање обавезе запосленог да наведе ефекте такве промене облика рада на пословање, затим могућност подношења захтева два пута у току једне године у односу на раније решење када је то било ограничено на један захтев у току године, као и утврђивање обавезе послодавца да одговори на захтев у року од два месеца од подношења, док је раније тај период износио три месеца.<sup>33</sup> Разлози када послодавац може да одбије захтев таксативно су утврђени, те исти нису били предмет амандмана већ је задржано раније решење, и дефинисани су на следећи начин – 1. стварање додатних трошкова за послодавца; 2. ефекти у виду немогућности одговора послодавца на потребе клијената; 3. немогућност реорганизације рада у односу на друге запослене; 4. немогућност радног ангажовања додатне радне снаге; 5. неповољан утицај на квалитет; 6. неповољан утицај на извршење рада; 7. недовољан рад за време у којем запослени тражи флексибилност; и 8. неповољан утицај на планиране структурне промене код послодавца.<sup>34</sup> У случају да постоји законски основ за одбијање захтева, послодавац има обавезу претходног консултовања са запосленим.<sup>35</sup>

Ако се пође од чињенице да се стандардним радом, традиционално, подразумева рад на неодређено са пуним радним временом који се обавља у пословним просторијама послодавца, флексибилне, односно нестандартне форме рада познаје и Закон о раду Србије,<sup>36</sup> и оне се односе на атипичност у погледу временског трајања радног односа, где је у члану 37. регулисан рад на одређено време, затим на атипичност у погледу радног времена у чл. 39–41. као радни однос са непуним радним временом, као и атипичност места рада у чл. 42. и 44. где се предвиђа могућност рада ван пословних просторија послодавца. Осим тога, карактеристике флексибилног, атипичног, односно нестандартног рада има и рад који се обавља на основу уговора о привременим и повременим пословима регулисан у чл. 197. и 198. Закона о раду као рад ван радног односа. Ипак, *sedes materiae* мањкавости домаћег законодавства и аргумент који је често истицан од стране представника академске заједнице јесте тај да наведене форме рада, како оне које су Законом о раду квалификоване као рад у радном односу тако и оне ван радног односа, често, у пракси, представљају својеврстан вид

32 M. Pearson, „The Right to Request Flexible Working: Evidence from Employment Tribunal Judgments“, *Industrial Law Journal*, Online, 2024.

33 Bond Legal, *Employment Changes in April, 2024*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bondlegal.co.uk/documents/187/EMPLOYMENT\\_LAW\\_CHANGES\\_APRIL\\_2024.pdf&ved=2ahUKEwjGi-y63YOIAxU\\_Q\\_EDHdHJLJoQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw004YG3n5NkmgjDcFdHiiiN](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bondlegal.co.uk/documents/187/EMPLOYMENT_LAW_CHANGES_APRIL_2024.pdf&ved=2ahUKEwjGi-y63YOIAxU_Q_EDHdHJLJoQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw004YG3n5NkmgjDcFdHiiiN), 20. 8. 2024.

34 M. Pearson, 2024, стр. 8.

35 *Ibid.*

36 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

радне експлоатације, стварањем привада једнакости радноправне заштите са онима који раде на основу стандардног уговора о раду, уз реалан и чест ризик да они ангажовани у флексибилним формама рада буду доведени у неповољнији положај и дискриминисани по том односу.<sup>37</sup> Наиме, домаће радно законодавство нема јасно дефинисан нормативни приступ флексибилном раду, затим не постоји идентификација појма флексибилног рада нити диференцирање специфичности, тј. посебности заштите када је у питању осигурање једнакости, односно сразмерности у остваривању и заштити права у односу на стандардни рад. Поред тога, Закон не познаје нове, дигиталне форме флексибилног рада, попут платформског рада, портфељног рада, сарадничког запошљавања и других облика нестандартног радног ангажовања својствених раду у дигитално доба. Уз све наведено, Закон о раду, последично, не нормира право запосленог на захтев за флексибилним радом за све категорије запослених, с тим да признаје једном од родитеља детета коме је потребна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености да ради са половином пуног радног времена али најдуже до навршених пет година живота детета, док родитељу или старатељу особе са церебралном парализом, дечијом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, такође, гарантује рад са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, на индивидуални захтев. Могућност промене, тј. флексибилности места рада или организације радног времена запосленима са породичним обавезама и обавезама бриге није гарантована, што се посебно истиче као недостатак и неадекватност решења домаћег права.

Данас, иако је у питању појам који већ дужи временски период егзистира и еволуира, како у пракси организационог менаџмента тако и у радноправној теорији, законодавству и судској пракси, не постоји универзално прихваћена дефиниција флексибилности и флексибилних облика рада уопште, али је преовлађујуће мишљење да флексибилан рад укључује варијације карактеристика рада у вези с тим где, када и како се одређен рад обавља, где Рајић Ђалић даје дефиницију која је прилично широко постављена, а може се применити како у науци организационог менаџмента тако и, условно, у праву, а према којој флексибилан рад јесте „рад који се прилагођава процесу рада, запосленом и послодавцу, пратећи промене на тржишту рада“.<sup>38</sup> Дефиниција је више јавно-политичка него правна, али овде треба узети у обзир чињеницу настанка концепта флексибилности као јавно-политичке стратегије у оквиру нелибералних економских теорија, да би касније појам добио социјалну димензију, у оквирима концепта равнотеже професионалног и приватног живота и интеграције вулнерабилних категорија, првенствено жена, а касније

37 Више о формама флексибилног рада, предностима и недостацима у праву Србије код: S. Jašarević, „Non-standard and flexible forms of work in Serbia“, *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe, A critical glance into regulation and implementation*, C. Mihes, (ed.), Budapest, ILO, 2021, стр. 117–127.

38 J. Rajić Čalić, „Fleksibilizacija radnih odnosa sa osvrtom na rad sa nepunim radnim vremenom“, *Strani pravni život*, 64-1, 2020, стр. 89.

и младих, старијих радника, као и особа са инвалидитетом на тржиште рада. Флексибилни облици рада подржавају одрживост пословања и, последично, рада у временима која карактеришу климатске и демографске промене, с једне, и техничко-технолошке, с друге стране.

### 3. РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ ФЛЕКСИБИЛНОГ РАДА СА СТАНОВИШТА ЗАШТИТЕ МЕНТАЛНОГ ЗДРАВЉА

Утицај флексибилних облика рада на ментално здравље тек онедавно, односно у постпандемијском периоду, постаје предмет емпиријских студија, и то углавном у оквирима науке организационог менаџмента и управљања људским ресурсима, с тим да су ова истраживања још увек малобројна.

Досадашња истраживања показала су корелацију између флексибилних облика рада и постизања боље равнотеже између професионалног и приватног живота, као и то да флексибилни облици утичу на смањење негативних ефеката рада на ментално здравље и доводе до његовог побољшања.<sup>39</sup> Посебно су разматрана питања аутономије и контроле радника, где је утврђено да већи степен контроле над сопственим радом (у смислу где, када и на који начин ће обављати рад) значи и мањи ризик од настанка депресије и синдрома сагоревања на раду, као и питања утицаја рада на даљину и рада од куће по ментално здравље, где је исти повезан са смањеним ризиком од депресије, стреса на раду и емоционалне исцрпљености.<sup>40</sup> Наведене студије нису показале утицај флексибилних облика рада на ангажовање на раду, при чему ваља нагласити да су истраживања заснована на анализи утицаја флексибилних облика рада који су оријентисани ка појединачном раднику, односно настали су његовом вољом, а не вољом послодавца.<sup>41</sup> Емпиријска студија спроведена у Сједињеним Америчким Државама, у периоду одмах након пандемије, такође је показала да флексибилност, нарочито код утврђивања права на одсуство са рада због породичних и приватних обавеза, значајно смањује ризик стреса на раду и повећава задовољство радника, где исто важи и за могућност утицаја радника на распоред рада и флексибилност код утврђивања радног времена, с тим да је, с друге стране, рад од куће био повезан с повећаним ризиком од стреса на раду, и то посебно код жена, где је указано да рад од куће може имати негативне импликације по остваривање равнотеже професионалног и приватног, односно породичног живота, што у одређеној мери, важи и за промену радног времена код популације жена.<sup>42</sup>

39 R. Shiri, et al., „The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review“, *Healthcare*, 10/83, 2022, стр. 1.

40 *Ibid.*, стр. 9–10.

41 *Ibid.*

42 T. K. Ray, R. Pana-Cryan, „Work Flexibility and Work-Related Well-Being“, *International Journal of Environmental research and Public Health*, 18, 2021, стр. 13–14.

С тим у вези, поред, у начелу позитивних, емпиријска истраживања показале су и негативан утицај флексибилних облика рада на ментално здравље, а у вези с повећаним ризиком од стреса на раду, сагоревањем на раду и другим облицима поремећаја менталног здравља који настају као последица прекомерног рада и исцрпљености узрокованих сталном, константном доступношћу радника који раде преко дигиталних уређаја, уз то да је указано и на проблем социјалне изолације и конфликта у постизању равнотеже професионалног и породичног живота код радника који раде у форми рада на даљину, односно рада од куће.<sup>43</sup>

Ефекти флексибилних облика радног ангажовања на ментално здравље варирају и могу бити како позитивни, тако и негативни, притом разликују се у зависности од облика, односно варијетета флексибилног рада. Тако, досадашње студије показале су да флексибилност повезана с радним временом има претежно позитиван утицај док она која се односи на место рада носи ризик од прекомерног рада и сталне доступности радника послодавцу. Надаље, разлика има и у односу на пол, као и године живота радника, где су емпиријска истраживања показала веће ризике рада на даљину по погоршање менталног здравља код жена и старијих радника који не поседују потребне техничке вештине што узрокује напетост и води ка ризику повећаног стреса.<sup>44</sup>

Узимајући у обзир да флексибилни облици рада постају све заступљенији, што је последица глобализације, техничко-технолошких промена и дигитализације, али и демографских промена, тј. промена у броју и структури радне снаге, потребно је идентификовати делотворне механизме у оквиру система заштите здравља и безбедности на раду, а у контексту превенције, заштите и побољшања менталног здравља на раду. Осим тога, дефинисање приступа је од посебног значаја, и исти треба да буде заснован на колективистичком приступу процени и управљању ризицима по ментално здравље на местима рада, тј. тзв. психосоцијалним ризицима, али усмерен ка раднику појединцу, уз мултидисциплинарно, холистичко и интегративно сагледавање ефеката различитих форми флексибилног рада на радноправни статус појединца.

Тако, поједини аутори предлажу тзв. интегративни приступ који укључује више нивоа (енг. *multilevel integration approach*), а подразумева свеобухватно сагледавање ефеката по ментално здравље на раду у смислу анализе културе и етике рада, као и изграђених персоналних односа радника у датој радној средини, а не само кроз анализу стратегијског и легислативног оквира, који је, даље, праћен мултидисциплинарним холистичким приступом, а узима у обзир не само економске и радно-социјалне аспекте, већ и културне, личне, психолошке, здравствене и аспекте продуктивности, као и њихов међусобни однос.<sup>45</sup>

43 L. Richmond Soga, et al., „Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review“, *Journal of Business Research*, 142, 2022, стр. 648–649.

44 T. K. Ray, R. Pana-Cryan, 2021, стр. 14–15.

45 K. C. Sivris, S. Leka, „Examples of Holistic Good Practices in Promoting and Protecting Mental Health in the Workplace: Current and Future Challenges“, *Safety and Health at Work*, 6, 2015, стр. 301.

С тим у вези, увођење права на захтев за флексибилним радом у национална законодавства неизоставно захтева и дефинисање нормативног и институционалног оквира заштите менталног здравља у контексту имплементације концепта осигурања равнотеже професионалног и приватног живота у дигиталном радном окружењу. То подразумева легислативно препознавање и дефинисање менталног здравља на раду, будући да су национални системи безбедности и здравља на раду, још увек, претежно засновани на традиционалном схватању здравља на раду у смислу давања приоритета физичком здрављу и традиционалним ризицима заштите од физичких, хемијских и биолошких агенса из радне средине, затим законском утврђивању појма психосоцијалних ризика, као и идентификацији концепта промоције здравља на местима рада и концепта управљања психосоцијалним ризицима на раду, те њихово увођење у традиционалне програме заштите безбедности и здравља на раду.

За дефинисање менталног здравља на раду од значаја јесу елементи универзалне дефиниције здравља Светске здравствене организације, при чему ментално здравље не подразумева само одсуство болести, већ је у питању комплексније разумевање расположења, мисли и понашања појединца. Светско здравствена организација дефинише ментално здравље као „стање добробити у коме појединац схвата, односно разуме своје способности, може да се избори са нормалним нивоом стреса у животу, може да обавља радне активности на продуктиван начин, и у могућности је да допринесе друштвеној заједници“.<sup>46</sup> Добро ментално здравље доприноси добробити и благостању појединца радника, где су емпиријска истраживања показала да аутономија радника јесте кључни елемент осигурања добробити. Тако, аутори у области организационог менаџмента уводе појам психолошки здраве радне средине тако да она укључује пет димензија: 1. равнотежу професионалног и приватног живота (обезбеђује се флексибилним облицима рада и подршком неговатеља преко система социјалне сигурности); 2. признање компетенција радника; 3. партиципација радника појединца (учешће у организацији појединачних радних задатака, оснаживање и учешће у доношењу одлука); 4. раст и развој каријере у смислу права на усавршавање и обуку; и 5. здравље и безбедност на раду – холистички приступ са фокусом на заштиту менталног здравља.<sup>47</sup>

Недостатак знања о утицају радне средине на ментално здравље, недовољна свест о значају менталног здравља на благостање радника и продуктивност на раду, изразита осетљивост у односу заједнице и појединца према менталном здрављу уопште, као и ограниченост ресурса јесу све разлози због чега се, тек недавно, на нивоу ЕУ, говори о важности законског препознавања и дефинисања појма психосоцијалних ризика на раду, иако је у питању појам који није нов већ је препознат још осамдесетих година 20. века у оквирима МОП-а.<sup>48</sup>

46 E. K. Kelloway, et. al., „Mental Health in the Workplace“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 2023, стр. 364.

47 *Ibid.*, 370.

48 Више о томе: С. Стојковић Златановић, А. Стевановић, „Управљање психосоцијалним ризицима и изазови заштите менталног здравља у савременом радном праву“, *Радно и*

Данас, МОП иако доминантно повезан с превенцијом стреса на раду, психосоцијалним ризиком и насталим последицама, односно штетом по (ментално) здравље, дефинише у ширем смислу психосоцијалне ризике наводећи да они подразумевају „све аспекте дизајна или управљања радом који повећавају ризик стреса на раду, а посебно у вези са садржином и организацијом радних задатака, преоптерећеност радом у смислу организације радног времена, тј. дугих радних сати, лошу организацију сменског и немогућност флексибилног рада, недостатак аутономије и контроле радника над радом, нездраву радну средину и лоше услове рада, проблеме код прихваћене културе рада у смислу комуникације и развијену дискриминаторску праксу, лоше међуљудске односе који воде изолацији и лошем односу са надређенима и колегама, немогућност развоја каријере и напредовања на раду, као и неравнотежу професионалног и приватног живота“.<sup>49</sup> С друге стране, на нивоу ЕУ, Оквирна директива 89/391/ЕЕС о безбедности и здрављу на раду иако не познаје појам психосоцијалних ризика, утврђује обавезу за послодавце да узму у обзир све врсте ризика, како би се обезбедила заштита безбедности и здравља на раду, што отвара простор за тумачење да се одредба може односити и на нове, савремене психосоцијалне ризике по (ментално) здравље у дигиталном радном окружењу.

У већини држава европског социјалног модела, осигурање безбедности и здравља на раду обавеза је послодавца утврђена законским прописима док средства, такође, падају на терет послодавца, с тим да, у појединим државама, владе обезбеђују финансијске подстицаје и субвенције с циљем повећања обима и садржаја услуга, због чега постоје разлике међу државама у покривености, обиму, структури и садржају заштите у оквиру система безбедности и здравља на раду.<sup>50</sup>

Осим тога, карактеристично за већину држава јесте то да законским одредбама установљавају обавезу за послодавце да изврше процену ризика на местима рада и обезбеде медицинске прегледе за запослене у циљу утврђивања способности за рад на одређеним радним местима с тим да не регулишу, прецизно, програме заштите безбедности и здравља на раду, уз то да већина послодавца добровољно, интерним документима, конкретизују опште програме заштите здравља и безбедности на раду тако да укључују и специјалне тј. програме промоције здравља, као и програме за процену и управљање психосоцијалним ризицима на раду, што је пракса која се, недавно, доста промовише и имплементира од стране мултинационалних компанија.<sup>51</sup>

Тако, међу државама које укључују програме промоције менталног здравља и управљање психосоцијалним ризицима у националне системе безбедности и

социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, XXVIII/1, 2023, стр. 227–249.

49 ILO, 2022, <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>, 10. 8. 2024.

50 A. Jain, et al., „The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2021, стр. 3.

51 *Ibid.*, стр. 8.

здравља на раду издвајају се Финска, Италија, Холандија, Немачка и Француска.<sup>52</sup> Пример финског Закона о безбедности и здрављу на раду наводи се као добра пракса у адресирању психосоцијалних ризика и заштити менталног здравља, где закон прописује обавезу за послодавце да утврде мере превенције, процене и спречавања ризика из радне средине који утичу на ментално и физичко здравље.<sup>53</sup> Програми треба посебно да узму у обзир факторе који се односе на прекомерни рад и насиље на раду, при чему принципи безбедности и здравља на раду стављају фокус на управљању организацијом и управљачким способностима руководиоца.<sup>54</sup> На овај начин, елементи културе и етике радне организације идентификују се у оквирима традиционалних програма безбедности и здравља на раду, што може представљати добар пример нормативног препознавања метода организационог менаџмента и њихове инкорпорације у радноправне стандарде. Надаље, анализа фактора који повећавају ризик од прекомерног рада, од значаја су и у случајевима нормирања флексибилног рада, посебно форме рада на даљину и развијену културу сталне дигиталне доступности, те решење финског законодавца може бити ваљани правни механизам ублажавања евентуалних негативних импликација одређених форми флексибилног рада по ментално здравље. Осим тога, на тај начин промовише се холистички, интегрални и мултидисциплинарни приступ концепту заштите менталног здравља на раду, што је, како на међународном тако и на европском нивоу, принцип коме се тежи.

### ЗАКЉУЧАК

Флексибилни облици радног ангажовања јавили су се спонтано на тржишту рада претежно као одговор послодавца на економску и, недавно, јавно здравствену кризу док су, последично, креатори јавних политика њихово увођење у нормативне оквире видели као могући начин смањења незапослености, али и као начин интеграције рањивих категорија радника на тржиште и места рада, посебно популације жена. Тако, промовисањем концепта равнотеже професионалног, приватног и породичног живота флексибилни облици рада додатно су добили на значају. Међутим, као изазов остаје осигурање једнакости радноправне заштите у односу на лица ангажована на основу стандардног уговора о раду, а нарочито у измењеним условима промена у радној средини насталих у околностима дигитализације и аутоматизације рада. С тим у вези, као негативне импликације флексибилизације рада, емпиријска истраживања идентификовала су ризике по ментално здравље, због чега је потребан системски, мултидисциплинаран, интегративан и холистички приступ традиционалном систему безбедности и здравља на раду, уз регулисање посебних ефеката различитих форми флексибилног рада.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> *Ibid.*, стр. 9.

### ЛИТЕРАТУРА

- Bond Legal, *Employment Changes in April, 2024*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bondlegal.co.uk/documents/187/EMPLOYMENT\\_LAW\\_CHANGES\\_APRIL\\_2024.pdf&ved=2ahUKEwjGiy63YOIAxU\\_Q\\_EDHdHJLJoQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw004YG3n5NkmgjDcFdHiiiN](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bondlegal.co.uk/documents/187/EMPLOYMENT_LAW_CHANGES_APRIL_2024.pdf&ved=2ahUKEwjGiy63YOIAxU_Q_EDHdHJLJoQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw004YG3n5NkmgjDcFdHiiiN). 20. 8. 2024.
- Van Eyck K., *Flexibilizing Employment: An Overview*, International Labour Office, Geneva, 2003.
- Eurofund, *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- Eurofound, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Dublin, 2010.
- EUROFOUND, *Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone, 2024*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>. 16. 8. 2024.
- European Commission, 'A Better Work-life Balance: Stronger Support for Reconciling Professional, Private and Family Life', COM, 2008, 635 final.
- European Commission, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Green Paper, COM, 2006, 708 final, Brussels, 22. November 2006. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/growth\\_and\\_jobs/c10312\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_en.htm). 2. 8. 2024.
- European Commission, *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM, 2007, 359 final, Brussels, June 2007. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>. 5. 8. 2024.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018.
- Jain A., et al., „The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2021, стр. 3632.
- ILO, 2022, <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>, 10. 8. 2024.
- Jašarević S., „Non-standard and flexible forms of work in Serbia“, *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe, A critical glance into regulation and implementation*, C. Mihes (ed.), Budapest, ILO, 2021, стр. 117–127.
- Kelloway E. K., et al., „Mental Health in the Workplace“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 2023, стр. 363–387.
- Ковачевић Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, Правни факултет у Београду, 2021.
- Osteen P., et al, *The Mediating Role of Flexible Work Policies on Worker Mental Health*, Report, Wellcome's 2020 Workplace Mental Health Commission, 2020.



- Parliament and Council Directive 2019/1158/EU of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU [2019] OJ L188/79.
- Pearson M., „The Right to Request Flexible Working: Evidence from Employment Tribunal Judgments“, *Industrial Law Journal*, 2024, стр. 1–30.
- Rajić Čalić J., „Fleksibilizacija radnih odnosa sa osvrtom na rad sa nepunim radnim vremenom“, *Strani pravni život*, 64/1, 2020, стр. 87–97.
- Ray T. K., Pana-Cryan R., „Work Flexibility and Work-Related Well-Being“, *International Journal of Environmental research and Public Health*, 18, 2021, стр. 1–17.
- Рељановић, М., „Уговори са нултим радним временом“, *Сјурани правни животи*, 3, 2019, стр. 33–47.
- Richmond Soga L., et al., „Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review“, *Journal of Business Research*, 142/2, 2022, 648–662.
- Shiri R., et al., „The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review“, *Healthcare*, 10/5, 2022, стр. 883.
- Стојковић Златановић С., Стевановић А., „Управљање психосоцијалним ризицима и изазови заштите менталног здравља у савременом радном праву“, *Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радној и социјалној праву*, XXVII/1, 2023, стр. 227–249.
- Sivris K. C., Leka S., „Examples of Holistic Good Practices in Promoting and Protecting Mental Health in the Workplace: Current and Future Challenges“, *Safety and Health at Work*, 6, 2015, стр. 295–304.
- Smith E., et al., „The Importance of culture and support for workplace flexibility: An ecological perspective for understanding flexibility support structures“, *Business Horizons*, 62, 2019, стр. 557–566.
- Урдаревић Б., „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, 1, 2021, стр. 205–221.
- Crowley M., Hodson R., „Neoliberalism at Work“, *Social Currents*, 1/1, 2014, стр. 91–108.
- Waddington L., Bell M., „The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective“, *European Labour Law Journal*, 20/10, 2021, стр. 1–21.
- Yucel D., Fan W., „Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender“, *Applied Research in Quality of Life*, 2023, стр. 1825–1847.

**Sanja Zlatanović, Ph.D.**

Senior research associate, Institute of Social Sciences, Belgrade

**Andjelija Stevanović**

Research Fellow, Institute of Social Sciences, Belgrade

## FLEXIBLE FORMS OF WORK IN THE FUNCTION OF MENTAL HEALTH PROTECTION – KEY LABOR LAW ASPECTS

### Summary

In the paper, by using legal-theoretical, normative, and comparative methods, and after considering the conceptual framework and normative solutions of chosen European Union countries in terms of flexible work, which are all based on the ideas of the emergence and development of the work-life balance concept, we aim to identify the key labor law aspects of flexible forms of work in the context of improving the modern system of occupational health and safety protection, with a focus on enhancing and protecting mental health. This is especially relevant in the context of significant changes in work organization and processes, driven by digitalization and the already accepted culture of constant worker availability to the employer through digital devices, so-called always-on culture.

**Key words:** Flexible work forms, Work-life balance concept, Psychosocial risks, Occupational health and safety, Mental health issues.