

Вилијам Кјаромонте (William Chiaromonte)*
Марија Луиза Валаури (Maria Luisa Vallauri)**

Увод у италијанско радно право¹

1. Италијанско радно право: дефиниција, предмет и поделе

Осврт на италијанско радно право који ће бити дат на наредним страницама можемо започети једноставном констатацијом да радно право у Италији чине свеукупна правила којима се уређује вршење радних делатности. Ако се пак погледа како је текао развој ове материје унутар италијанског поретка, долази се до сазнања да су предмет радног права кроз историју били првенствено *радни односи* (*rapporti di lavoro subordinato*),² тј. они односи које – како ће у продужетку постати јасније – у суштини карактерише подређеност радника низу типичних овлашћења послодавца (руководственом, организационом и дисциплинском), било да је реч о јавноправном или приватном послодавцу. Оваква карактеризација материје, углавном неизмењена до данашњих дана, утемељена је на претпоставци да заштиту треба пружити пре свега *раднику у радном односу* (*lavoratore subordinato*),³ који је слабија страна уговорног односа заснованог с послодавцем, те самим тиме и мање способна да сама обезбеди правичне и достојанствене услове под којима ће се рад одвијати.

Усвајањем овакве перспективе тзв. *самостални радник* (*lavoratore autonomo*) се нашао ван поља примене заштитне регулативе радног права на основу уверења да се овај, захваљујући својој стручној компетенцији,

* Ванредни професор радног права на Правном факултету Универзитета у Фиренци, ORCID: 0000-0002-1398-776X, [william.chiaromonte\(AT\)unifi.it](mailto:william.chiaromonte(AT)unifi.it).

** Ванредна професорка радног права на Правном факултету Универзитета у Фиренци, ORCID: 0000-0003-0140-4405, marialuisa.vallauri@unifi.it.

¹ Мада је ово поглавље плод заједничког рада, његов први део се првенствено има приписати проф. др Вилијаму Кјаромонте, а други део проф. др Марији Луизи Валаури.

² Дословно „односи подређеног рада“ (прим. прев.).

³ Дословно „подређени радник“ (прим. прев.).

не налази у позицији која је упоредива са позицијом обичног радника, већ је способан да се о властитим интересима адекватно и ефикасно стара. Видећемо, међутим, да су – постепено и у више наврата – и различити појавни облици *самосталној рада* (*lavoro autonomo*) задобили пажњу законодавца, који се побринуо да им пружи неке видове заштите, каткад аналогне онима који су обезбеђени за *рад у радном односу*.

Из овога јасно произилази да је са становишта настојања да се разуме на кога се примењује укупност видова заштите који чине радно право од пресудне важности начин дефинисања појма радника у радном односу.

Скуп правила радног права обухвата у Италији и „систем инструменталних норми, установљених од државе или од самих организација радника и послодаваца које, у тржишним економијама, регулишу динамику сукоба интереса који произлази из неједнаке расподеле моћи у производним процесима“.⁴ Реч је о такозваном „синдикалном праву“. Слабија позиција радника у радном односу довела је, и пре појаве социјалног законодавства, до тежње радника да се удружују како би за себе обезбедили извесне облике заштите који би били противтежа безмало апсолутној моћи послодаваца. Из тих тежњи је проистекао систем колективног карактера у којем се *орјанизације запослених и послодаваца*,⁵ пошто су се усагласиле о заједничким правилима, сукобљавају и преговарају са циљем идентификовања облика заштите који ће бити обухваћени колективним уговором, те на основу њих бити унети у појединачне уговоре о раду. Предмет синдикалног права у бити су, дакле, организације запослених и послодаваца (раднички синдикати и представничка удружења послодаваца), колективни уговор и правила преговарања из којих овај проистиче, као и штрајк као главни облик супротстављања радника неповољним условима рада.

Делом радног права такође се сматра право социјалног осигурања, тј. скуп правила, најчешће јавноправне природе, која пружају заштиту раднику који је постао неспособан за рад, привремено или стално, делимично или потпуно. Узмимо за пример случајеве повреде и болести, затим инвалидности, старости и друге примере недобровољне незапослености.

⁴ Gino Giugni, *Diritto sindacale* (Cacucci 2014) 13.

⁵ У изворном тексту – на сва три места на којима се овај израз појављује – стоји *soggetti sindacali*, израз који дословно значи „синдикални субјекти“ и који се у литератури често употребљава и у ужем значењу него што је то случај у овом чланку (прим. прев.).

Дату скицу корпуса радноправне регулативе треба употпунити и управним радним правом, односно скупом прописа који регулишу структуру и надлежности државних органа који врше разнородне послове у области рада као, на пример, Министарство рада и Национални инспекторат за рад.

Чланство Италије у Европској унији, односно права и обавезе које произлазе из тог чланства, чине да у радно право улазе и релевантни правни акти Европске уније, укључујући и одредбе такозваног социјалног права Европске уније. Слично томе, италијански поредак подлеже и међународном радном праву, чије су норме постале део националног правног поретка процесом ратификације међународних уговора и конвенција.

1.1. Субординација као кључ за остваривање радноправне заштите

Како је већ поменуто, радно право се од самих својих почетака претежно бавило положајем радника у радном односу. Идеални тип око којег је конструисан читав заштитни апарат који чини суштину италијанског радног права представљао је типичан радник индустријског предузећа: мушкарац, најчешће запослен на неодређено време и с пуним радним временом код једног послодавца током читавог радног века. Био је то субјект кога одликује слабија економска, друштвена и правна позиција, како у радном односу, услед субординације овлашћењима послодавца, тако и на тржишту рада, услед неравнотеже између понуде и тражње.

С друге стране, увек су постојали домени радних односа у којима није било ове слабије уговорне стране (узмимо као пример фигуру руководиоца), као и подручја самосталног рада којима је својствена још израженија рањивост једне уговорне стране. У овим је доменима законодавац интервенисао постепено и у више наврата уводећи нове видове заштите. Ипак, будући да је субординација кључ за остваривање заштите кроз примену обавезујућих норми радног права, одређивање линије разграничења између рада у радном односу и самосталног рада, како је већ поменуто, представља нарочито важно питање. Од тога да ли је одређену радну чинидбу могуће подвести под апстрактну уговорну схему радног односа у коначници зависи хоће ли се примењивати или неће онај скуп права, овлашћења и обавеза уговорних страна који је садржан у законима и колективним уговорима, а који називамо радним правом.

Радник у радном односу, односно запослени, дефинисан је чл. 2094. Грађанског законика⁶ као лице које „се обавезује да за накнаду учествује у раду предузећа, обављајући сопствени интелектуални или физички рад у служби и под руководством предузетника“. Из читања ове одредбе, а посебно из тумачења израза „под руководством предузетника“ произлази да је карактеристични елемент субординације такозвано туђе руковођење. Раднику је, дакле, својствена подређеност онда када се обавезује да обавља неку радну делатност под туђим руковођењем, тј. да обавља делатност којом руководи неко други (конкретно, послодавац) вршећи руководствено овлашћење у смислу чл. 2104, ст. 2. Грађанског законика.

То значи да, с једне стране, имамо радника који се обавезује да – било да је реч о запослењу на неодређено време или на неколико дана – стави свој рад на располагање послодавцу. С друге стране, послодавац је дужан да, вршећи сопствено руководствено овлашћење, назначи раднику шта, како, где и када треба да ради, иако право одређивања чинидбе не мора нужно бити вршено непрестано и на детаљан и строго обавезујући начин, а степен субординације може бити различитог интензитета. Једино на овај начин се омогућује пружаоцу рада да конкретно обавља своју радну делатност. У одсуству поменутих упутстава које треба да да послодавац, стављање рада на располагање послодавцу од стране радника остало би, наиме, у равни пуке апстракције.

Супротно томе, самостални радник, који је дефинисан пре свега чл. 2222. Грађанског законика, не ставља сопствени рад на располагање послодавцу, већ се – иако је извесно чињење (*facere*) предмет обавезе и код самосталног рада – обавезује да у корист друге стране изврши какав посао или услугу, тј. да јој пружи какав крајњи производ, у одсуству односа субординације између њега-ње и наручиоца. Наручилац, извесно, може издавати таквом раднику одређена општа упутства у погледу посла или услуге на чију се реализацију овај потоњи обавезао, али та упутства не смеју прерасти у туђе управљање његовим-њеним радом, јер исти у противном може оспорити пред судом квалификацију уговорног односа, тражећи од суда да утврди постојање радног односа.⁷ Поступајући по таквом захтеву суд има задатак да установи природу уговорног односа на основу тога како се овај однос конкретно одвијао.

⁶ Codice Civile del 16 marzo 1942, *Gazzetta Ufficiale* n. 79/1942.

⁷ У нарочитим случајевима, исти захтев може упутити суду и установа социјалног осигурања или инспекцијска служба.

Премда туђе руковођење радом свакако представља срж субординације, чл. 2094. Грађанског законика упућује и на друге саставне елементе датог правног појма, пре свих на накнаду за рад. Реч је о садржини главне обавезе која за послодавца настаје закључењем *уговора о раду* (*contratto di lavoro subordinato*) који је – као, између осталог, и *уговор о самосталном раду* (*contratto di lavoro autonomo*) – двострано обавезујући, узајамни и теретни правни посао. Оно што одликује накнаду за рад у радном односу јесте чињеница да се иста одређује сразмерно трајању рада, док се накнада која се дугује раднику за самостални рад по правилу одређује према оствареном резултату. Додатни елемент овог правног појма представља учешће радника у раду предузећа ради постизања циљева предузећа. Овде се, међутим, ради о одлици која је присутна и у неким видовима самосталног рада, посебно онда када се од радника захтева да дела заједно са другим радницима, те зато овај елемент не може увек бити од непосредне користи за квалификацију уговорног односа. Подједнако ограниченог значаја у сврху појмовног разграничења између радног односа и самосталног рада јесте израз „у служби [...] предузетника“, који судска пракса настоји да и не употребљава, сматрајући га синонимом за туђе руковођење радом.

Док се, апстрактно посматрано, утврђивање чињенице туђег руковођења радом може чинити једноставним, у конкретним приликама неретко искрсавају разне потешкоће у настојању да се утврди њено постојање, када радник, или, у нарочитим случајевима, установе социјалног осигурања или инспекцијске службе пред судом оспоравају квалификацију уговорног односа као уговора о самосталном раду (*lavoro non subordinato*),⁸ захтевајући истовремено да суд утврди постојање радног односа. Сада је неопходно осврнути се управо на судску праксу, која је током година допринела даљој разради дефиниције садржане у чл. 2094. Грађанског законика.

Пре свега, у поступку за утврђивање природе уговорног односа који веже радника суд је дужан да узме у обзир *nomen iuris* који су стране доделиле уговору о којем је реч, односно уговором изражене формалне изјаве воље уговорних страна. Ипак, ове изјаве нису од великог значаја за квалификовање уговорног односа. Може се, наиме, догодити да се – и поред формалне подударности између назива који су стране дале уговору који су потписале (*nomen iuris*) и садржине тога уговора – уговорни однос у пракси одвија другачије од онога што је

⁸ Дословно „неподређен рад“ (прим. прев.).

на папиру уговорено. У том случају, ако би се суд имао држати само онога што су стране навеле у уговору, без могућности упуштања у детаље његове реализације, допустило би се уговорним странама да одступе од радноправне регулативе пуким надевањем уговору одређеног правног назива који не би нужно одговарао начину на који се уговорни однос заправо одвија. То пак није дозвољено с обзиром на то да својства законом предвиђеног, типизираниог уговора о раду произилазе из радноправне регулативе императивног карактера, која самим тим не трпи одступања, те зато није допуштено уговорним странама да самостално одлуче о томе да ли ће се одредбе установљене ради заштите радника примењивати на уговорне односе чији је садржај, као и начин спровођења, својствен раду у радном односу (Уставни суд, пресуде бр. 121/1993 и бр. 115/1994).⁹ Другим речима, да ли ће принципи, права и гаранције установљени радним правом у циљу заштите рада у радном односу бити примењени у конкретном случају не може бити предмет одлуке уговорних страна, које стога не могу да оквалификују као однос заснован на самосталном раду онај уговорни однос који се фактички одвија на начин својствен раду у радном односу, јер би се у противном радило о заобилажењу радноправних прописа.

С тим у вези, Касациони суд је у погледу значаја назива које стране дају уговорном односу (*nomen iuris*) развио сада већ устаљено начело према којем „уговорна воља нема моћ правне квалификације успостављених односа, будући да је овај задатак резервисан за суд; ипак, кад се конкретно ради о уговору о радном ангажовању, будући да свака економски процењива људска делатност може бити предмет како радног односа тако и уговорног односа о самосталном раду, стране могу изразити вољу да закључе уговор о самосталном раду погодбама које прецизирају начин спровођења уговорног односа тако да буде правно компатибилан са самосталношћу радника, те ће у овом случају квалификовање уговорног односа као радног односа бити допуштено уколико одредбе уговора не буду поштоване током извршења, дакле, уколико стране на тај начин изразе вољу да их измене“ (пресуда Касационог суда бр. 21424/2015).¹⁰

Суд, дакле, мора покушати да реконструише заједничку намеру уговорних страна, и то не толико и не само на основу тога који је *nomen iuris* дат уговору, колико на основу начина на који се уговорни

⁹ Sentenza del Corte Costituzionale, n. 121/1993 del 25/3/1993; Sentenza del Corte Costituzionale, n. 115/1994 del 23/3/1994.

¹⁰ Sentenza del Corte di cassazione - Sezione lavoro, n. 21424/2015 del 21/10/2015.

однос заиста одвијао, дакле, на основу „укупног понашања“ страна, „укључујући и период након закључења уговора“ (као што је то прописано чланом 1362, ст. 2. Грађанског законика), при чему се вољи уговорних страна може дати већи значај уколико се пружалац рада не налази у положају слабије уговорне стране.

У сврху квалификовања чинидбе, судије се обично служе низом симптоматских показатеља за које се сматра да су типичне одлике друштвеног модела рада у радном односу, а овај низ показатеља је током времена развила сама судска пракса. Ради се о чињеничним околностима на којима ће се, ако се не оцењују свака за себе већ скупно, заснивати судска одлука којом се утврђује да се начин одвијања уговорног односа може подвести под правни институт садржан у чл. 2094. Грађанског законика. Овде, примера ради, суд обично утврђује да ли се ради о сталном радном месту које је као такво превиђено у организационој структури предузећа, да ли радник за рад користи средства за рад у својини предузећа, да ли је радно време унапред одређено, фиксно и трајно током целог трајања уговорног односа, да ли постоји редовна периодична исплата накнаде за рад обрачунате према трајању рада, да ли је посреди искључиво обавезивање на рад у корист једног јединог наручиоца, односно послодавца, итд.

По окончању ове разгранате и компликоване анализе, дакле, након провере начина на који се одвијао конкретни уговорни однос, суд ће, ако се увери у постојање подређености радника послодавцу полазећи од чињенице руковођења од стране потоњег, изрећи преквалификацију дотичног уговорног односа у радни однос. Сходно томе, судија ће обавезати послодавца да примењује заштитне одредбе садржане у радном праву, укључујући обавезно пензијско осигурање и осигурање за случај повреде на раду или професионалне болести. Другим речима, на овај начин ће се за радника отворити врата која воде примени заштитних одредби радног права.

1.2. Рад ван радног односа

Како је већ примећено, радно право је изникло из потребе да се обезбеди заштита радника у радном односу као субјекта за кога се сматра да има потребу за радноправном заштитом и заслужује да га поредак заштити. Ипак, Грађански законик из 1942. године посвећује извештајан број одредби и уговору о самосталном раду (од чл. 2222. па надаље), исцртавајући тако оквирну регулативу уговора од које се

може одступити, за разлику од прописа којима се уређује радни однос и које одликује то да их на штету радника не може дерогирати ни приватна ни колективна приватна аутономија воље.

Осим тога, поредак се током времена почео занимати и за оне раднике који, иако нису у радном односу, имају положај слабије стране у уговорном односу. Наиме, према степену субординације постоје различити облици радних односа који, иако су формално самостални, подједнако заслужују заштиту обезбеђену за раднике у радном односу, ако не и више од потоњих, те се зато стремило ка њиховом увођењу у зону радноправне заштите. Поредак се тако почео занимати оном „сивом зоном“ самосталног рада која показује извесне карактеристике које наликују типичним облицима субординације како би на њу проширио примену одређених видова заштите запослених који диктирају начин уређења уговорног односа. С тим у вези се говори о тенденцији ширења радног права, у смислу тежње ове гране права да прекорачи своје традиционалне међе и заузме нове области, које такође одликује потреба заштите слабије уговорне стране.

Ова тенденција се најпре читовала у издвајању такозване самосталне сарадње сличне радном односу, која ће, почев од 1973. године, бити уобличена у институт *координисане и трајне сарадње* (*collaborazioni coordinate e continuative*) у смислу чл. 409, ст. 3. Законика о парничном поступку.¹¹ Оваква сарадња ипак никад није постала прави *tertium genus* између рада у радном односу и самосталног рада, будући да се формално може подвести под самостални рад упркос томе што има својства која је у знатној мери приближавају раду у радном односу и иако је временом бивала све више обухваћена неким од видова заштите карактеристичне за рад у радном односу.

Раширене злоупотребе кроз камуфлажу правих радних односа тако да изгледају као координисана и трајна сарадња, а које имају за циљ снижавање трошкова рада у односу на висину трошкова које са собом повлачи закључење уговора о раду, испрва су нагнале законодавца да ове односе заодене у рухо *сарадње на пројекту* (*collaborazioni a progetto*) (Законодавни декрет бр. 276/2003).¹² На тај начин, за закључење овог типа уговора захтевано је испуњење строжих критеријума (да је у питању рад на пројекту који је наручилац дефинисао, којим сарадник самостално управља и који је функционално везан за постизање одређеног крајњег резултата), а чије би непоштовање могло

¹¹ Codice di procedura civile del 28 ottobre 1940, *Gazzetta Ufficiale* n. 1443/1940.

¹² Decreto Legislativo n. 276, del 10 settembre 2003, *Gazzetta Ufficiale* n. 235/2003.

резултирати његовим преображајем у уговор о радном односу на неодређено време. Истовремено, сарадницима на пројекту је обезбеђен посебан пакет права.

У циљу онемогућавања злоупотреба одредби о раду ван радног односа, касније је укинут институт сарадње на пројекту, уз опстанак изворне координисане и трајне сарадње с тим што је било предвиђено и то да ће се на овакву сарадњу, онда када је, и поред самосталности, одликује знатан ниво субординације, примењивати прописи о раду у радном односу (чл. 2. Законодавног декрета бр. 81/2015).¹³ С друге стране, предвиђени су посебни видови заштите непредузетничког самосталног рада (Закон бр. 81/2017),¹⁴ којима су недавно придодате извесне одредбе које се тичу искључиво радника на достави добара на кућну адресу посредством дигиталних и других платформи, односно оних радника „који за рачун других, у градској средини и уз употребу бицикала или моторних возила [...] обављају делатност доставе добара посредством платформи које могу бити и дигиталне“ (чл. 47-bis Законодавног декрета бр. 81/2015), а исту делатност обављају потпуно самостално.

Реч је о радницима, чији су најпрепознатљивији сегмент такозвани „достављачи на бициклу“, који свој рад координишу непосредно с наручиоцем посредством апликације повезане са дигиталном платформом којом управља предузеће. Након што се региструју на платформи, они путем апликације примају од наручиоца захтев за обављање посла, који могу али не морају прихватити, а ако га прихвате, бивају за ту активност плаћени по обављеном послу. У корист таквих радника, уколико су самостални, предвиђен је „минимални ниво заштите“, између осталог у погледу обавезе пружања јемства о минималном радном времену које не сме бити краће од онога предвиђеног посебним колективним уговорима за сличне послове. Овим се радницима гарантује и пружање читавог сета обавезних информација и гаранција као што су оне о заштити њихових интереса и права, безбедности на раду, висини накнаде за рад,¹⁵ заштити података о личности, гаранцијама за заштиту од

¹³ Decreto Legislativo n. 81, del 15 giugno 2015, *Gazzetta Ufficiale* n. 144/2015, con modificazioni del Decreto Legge n. 101, del 3 settembre 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 207/2019 e convertito in legge con Legge n. 128, del 2 novembre 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 257/2019.

¹⁴ Legge n. 81/2017, del 22 maggio 2017, *Gazzetta Ufficiale* n. 135/2017.

¹⁵ У вези са накнадом предвиђена је, између осталог, забрана њеног обрачунавања према броју обављених достава, те да основ за њено обрачунавање треба да буду

дискриминације која је предвиђена за раднике у радном односу, обавезном осигурању за случај повреде на раду и професионалне болести. Ове интервенције су, барем делимично, попуниле празнину у правној заштити која је кроз историју одликовала самостални рад.

У самостални рад спада коначно и *повремени рад* (*lavoro occasionale*),¹⁶ уговорна форма намењена радним чинидама малог обима, са становишта како времена потребног за њихово обављање тако и њихове економске вредности, која је током времена прошла кроз различите фазе правног регулисања.

2. Италијанско радно право током главних етапа свога развоја

2.1. Од индустријске револуције до двадесетогодишње фашистичке владавине

Од самих почетака историје, рад је представљао један од основа за удруживање у заједнице и свако је друштво, на свој начин, уређивало овај вид делатности. Радно право – како смо га дефинисали у претходном поглављу – производ је модерног доба. Уобичајено је, наиме, да се настанак ове дисциплине прати од индустријских револуција које су се у европским државама дешавале у периоду између половине XVIII и краја XIX века.

У Италији је процес убрзаног економског развоја и индустријализације друштва, који се збио пред крај деветнаестог века, довео до рађања радничког покрета, отпочињања првих борби за права радника којима би се ограничила моћ послодаваца, те до појаве синдикалног деловања. Тако је 1906. године, под вођством онога што ће ускоро постати Италијанска социјалистичка партија (*Partito socialista italiano*, скр. PSI), дошло до уједињења првих радничких групација оформљених у претходним годинама, чиме је настала Италијанска општа конфедерација рада (*Confederazione generale italiana del lavoro*, скр. CGIL). Политичка конотација синдиката остала је до данашњих дана константа италијанског синдикалног деловања.

критеријуми одређени у процесу колективног преговарања.

¹⁶ Ово је дословни превод израза *lavoro occasionale*, који у Италији означава појам који се у битним одликама разликује од српских привремених и повремених полова, пошто подразумева другачија ограничења у погледу и пружалаца рада и врста активности и дозвољеног трајања рада у једној години, а подразумева и ограничења у погледу укупне годишње накнаде за пружени рад (прим. прев.).

Такозвани „Бертијев (*Berti*) закон“ (Закон бр. 3657/1886),¹⁷ који је штитио рад малолетника установљавајући, између осталог, узраст од 9 година (*sic!*) као минималну старосну доб за рад, означио је почетак социјалног законодавства уједињене Италије и тако попунио празнину у правној регулативи коју је иза себе био оставио Грађански законик из 1865. године.¹⁸ Након тог закона уследиле су друге нормативне интервенције, углавном у циљу заштите најслабијих категорија радника. Године 1889. усвојен је, на пример, Закон бр. 80¹⁹ који је обавезао послодавца да осигура раднике за случај повреде на раду, док су 1910. године Законом бр. 520²⁰ створени механизми за новчану подршку материнству, чиме је уведен први облик заштите радница које имају малолетну децу. У тим су се годинама развили и први облици колективног преговарања, како на националном тако и на нивоу појединачних производних грана, те облици синдикалног деловања на нивоу фабрика,²¹ као и арбитражна пракса тзв. „врлих људи“, односно арбитра којама су се радници могли обратити за помоћ у решавању радних спорова по основу правичности, а којој се дугује настанак важних правила која су утицала на каснији развој ове области права.

Године Првог светског рата обележене су биле осетним падом законодавне активности, која ће добити нови замах током двадесетогодишње фашистичке владавине (1922–1943), доношењем низа закона у области рада и социјалне сигурности од којих су неки преживели скоро до данашњих дана. Из тог периода је, на пример, Краљевски декрет-закон бр. 692²² којим је било уређено питање дужине радног времена све до доношења нових прописа Законодавним декретом бр. 66 из 2003. године.²³ Истовремено, у овом су раздобљу скоро сасвим укинуте до тада извојеване синдикалне слободе и право на штрајк.

Право на штрајк, који је током важења Занарделијевог (*Zanardelli*) Кривичног законика из 1889.²⁴ био дозвољен, то јест, од кривичног права био толерисан мада је производио грађанску одговорност

¹⁷ Legge n. 3657, del 11 febbraio 1886.

¹⁸ Codice Civile, n. 2215, del 2 aprile 1865.

¹⁹ Legge n. 80, del 17 marzo 1898.

²⁰ Legge n. 520, del 17 luglio 1910.

²¹ Реч је о такозваним *унушрашњим одборима* (*commissioni interne*).

²² Decreto-Legge n. 692, del 15 marzo 1923.

²³ Decreto Legislativo n. 66, del 8 aprile 2003, *Gazzetta Ufficiale* n. 87/2003.

²⁴ Codice penale del 30 giugno 1889.

радника за неиспуњење уговорне обавезе, у периоду фашистичке владавине је постао кривично дело, а за његове различите манифестације су запрећене казне у неколико чланова Кривичног законика из 1930. године (тзв. „Роковог (*Rocco*) законика“).²⁵ Што се удружења запослених и послодаваца тиче, након потписивања Пакта из палате Видони (*Patto di Palazzo Vidoni*) 1925. године, монопол на заступање је дат искључиво оним удружењима која су била везана за Фашистичку националну партију. Када је 25. јула 1943. пао фашистички режим, Споразумом Буоци–Мацини (*Patto Buozzi-Mazzini*) поново је успостављена слобода синдикалног деловања, која ће наредне године бити оснажена коначним укидањем фашистичких синдиката путем наредбе Савезничке војне владе бр. 28/1944.

2.2. Усвајање републиканског Устава и раздобље „тоталитаризма“

Ступање на снагу републиканског Устава 1. јануара 1948. године²⁶ означило је почетак нове ере и за италијанско радно право, најављене већ његовим првим чланом који каже да је „Италија [...] демократска република, заснована на раду“. Међу начелима која се тичу радног права а која овај уставни документ прокламује поменимо још неколико. Чланом 2. гарантују се неповредива права и слободе човека, као појединца и као припадника друштвених група, те захтева остварење политичке, економске и друштвене солидарности; чланом 3. установљава се начело формалне и суштинске једнакости; члан 4. прокламује право на рад, истовремено успостављајући обавезу државе да ствара услове за остваривање овог права; члан 35. афирмише заштиту рада у свим његовим облицима; члан 36. садржи начело да накнада за рад мора бити сразмерна количини и каквоћи пруженог рада и довољна да раднику и његовој-њеној породици обезбеди слободну и достојанствену егзистенцију; чланом 37. обезбеђује се посебна заштита на раду за жене и малолетнике; члан 38. исцртава главне одлике система социјалне сигурности и заштите; члан 39. прокламује начело слободе синдикалног деловања и уређује делатност синдиката и колективно преговарање; чланом 40. успоставља се право на штрајк; чланом 41. јемчи се слобода приватне иницијативе у привреди; чланом

²⁵ Regio Decreto n. 1398 (Codice penale), del 19 ottobre 1930, *Raccolta Ufficiale* vol. VI del 1930.

²⁶ Costituzione della Repubblica Italiana, del 1 gennaio 1948, *Gazzetta Ufficiale* n. 298/1947.

46. признаје се право радника да учествују, на начине и у границама предвиђеним законима, у управљању предузећима. У овим одредбама радноправна регулатива проналази свој нови ослонац настојећи да обезбеди њихово делотворно спровођење, и у њиховом духу тумачи одредбе ранијих закона, пре свега одредбе Грађанског законика из 1942. године.

Златни период за развој ове гране права у Италији јесте онај од почетка шездесетих до краја седамдесетих година прошлог века. Овај период се одликује обновљеном улогом колективног преговарања, како на националном тако и на нивоу предузећа, као и постојаном интервенцијом законодавца у овај домен друштвених односа, који је правне механизме заштите радника подигао на највиши ниво, захваљујући, између осталог, преданом раду судова за радне спорове на тумачењу норми у тзв. „гарантистичком кључу“. Заштитни знак овог раздобља јесу, поред других, Закон бр. 1369/1960²⁷ о забрани изнајмљивања радне снаге, Закон бр. 230/1962²⁸ који је ограничио право закључивања уговора о раду на одређено време, Закон бр. 604/1966²⁹ који је одредио неопходност постојања оправданог разлога за једнострани отказ уговора о раду од стране послодавца, Закон бр. 1115/1968³⁰ којим је прописана новчана накнада за губитак дохотка, Закон бр. 1204/1971³¹ о заштити радница које имају малолетну децу, Закон бр. 533/1973³² којим је установљен посебан тип парничног поступка за радне спорове, Закон бр. 903/1977³³ о равноправности мушкарца и жене на раду.

Вредан је посебног помена Статут радничких права (Закон бр. 300/1970),³⁴ који у симболичком смислу и даље представља срж радноправне регулативе у Италији, а плод је синдикалних борби које су кулминирале „врће јесени“ 1969. године, изазваних захтевима за поновно закључење главних гранских колективних уговора. Главни протагонисти ових промена била су три највећа синдикална савеза која и данас доминирају на италијанској синдикалној позорници: већ поменуте

²⁷ Legge n. 1369, del 23 ottobre 1960, *Gazzetta Ufficiale* n. 289/1960.

²⁸ Legge n. 230, del 18 aprile 1962, *Gazzetta Ufficiale* n. 125/1962.

²⁹ Legge n. 604, del 15 luglio 1966, *Gazzetta Ufficiale* n. 195/1966.

³⁰ Legge n. 1115, del 5 novembre 1968, *Gazzetta Ufficiale* n. 282/1968.

³¹ Legge n. 1204, del 30 dicembre 1971, *Gazzetta Ufficiale* n. 14/1972.

³² Legge n. 533, del 11 agosto 1973, *Gazzetta Ufficiale* n. 237/1973.

³³ Legge n. 903, del 9 dicembre 1977, *Gazzetta Ufficiale* n. 343/1977.

³⁴ Legge n. 300, del 20 maggio 1970, *Gazzetta Ufficiale* n. 131/1970.

Италијанска општа конфедерација рада и Италијанска конфедерација радничких синдиката, као и Италијански савез рада (*Unione italiana dei lavoro*, скр. UIL). Снага оваквог јединственог иступања синдикалних удружења довела је до осетног раста висине зарада, који је био потпомогнут правним механизмом тзв. „покретних степеница“ на основу којег су зараде аутоматски пратиле раст трошкова живота.

2.3. Године кризе

Осамдесете су означиле почетак дугог раздобља кризе, изазване нафтним шоком из седамдесетих година прошлог века. Тешка економска криза је заострила проблем инфлације, за чије је обуздавање постала неопходна интервенција законодавца, укључујући и на пољу управљања кретањима зарада. Ова интервенција се огледала у тзв. „кризном законодавству“, чији је циљ био обуздавање раста цене рада, и довела до постепене транзиције у овој области која је 1992. године резултирала укидањем механизма усклађивања цене рада са ценом трошкова живота, односно механизма тзв. „покретних степеница“. Управо се тих година јавила тенденција, која траје и данас, све већег проширивања лепезе могућности које се нуде послодавцу за што флексибилније коришћење радне снаге. Из овог периода датира увођење уговора о раду с непуним радним временом и уговора о стручном оспособљавању и раду (Закон бр. 863/1984),³⁵ као и проширивање, уз упућивање на колективно преговарање, категорије случајева у којима је могуће прибећи уговору о раду на одређено време (Закон бр. 56/1987).³⁶ С друге стране, и у овом периоду је било законодавних интервенција које су, у континуитету с тзв. „гарантистичким духом“ седамдесетих, усталиле поједине видове заштите који су радницима већ били признати. Ваља у том смислу истаћи Закон бр. 108/1990,³⁷ који је проширио подручје примене заштите незаконито отпуштеног радника.

И синдикални односи су прошли кроз раздобље кризе, која се испојила приметним слабљењем главних синдикалних удружења у борби за побољшање услова рада. Симболичка прекретница у том погледу десила се током „марша четрдесет хиљада“ 1980. године, када је дошло до дубоке поделе међу радницима. Море Фијатових радника

³⁵ Legge n. 863, del 19 dicembre 1984, *Gazzetta Ufficiale* n. 351/1984.

³⁶ Legge n. 56, del 28 febbraio 1987, *Gazzetta Ufficiale* n. 51/1987.

³⁷ Legge n. 108, del 11 maggio 1990, *Gazzetta Ufficiale* n. 108/1990.

излило се тада на улице Торина у знак протеста против синдиката који им је онемогућио приступ радним местима, што је покренуло протест против равнодушности коју су представничке организације радника показивале према новим облицима рада насталим као плод технолошких иновација. Слабост синдиката се испољила и у преговорима око цене рада у којима је владајућа већина у синдикатима, пре него у корист најугроженијих група радника, деловала у служби одржања равнотеже између јавних интереса, интереса предузећа и заштите радника.

2.4. Учинак глобализације на радно право

Управо осликана криза у радним односима додатно је закомпликована у наредној деценији кроз убрзање процеса глобализације, одликованог јачањем трговинских односа између држава, тенденцијом пресељења производње у земље којима је својствена нижа цена рада и све већем увозу страних производа по конкурентнијим ценама на уштрб пословања важних грана домаће индустрије.

Пресудну је улогу овде имала и технолошка револуција због промена које је унела у производно и организационо устројство предузећа. Наиме, производња је све више бивала фрагментисана у више одвојених сегмената производног циклуса, а многи од ових сегмената су кроз процес тзв. „екстернализације“ поверавани иностраним предузећима са нижим трошковима. То је предузећима омогућило да сниже ризик који је генерисало изразито промењиво тржиште и истовремено интегришу у производни циклус високо специјализовану технологију. На тај начин су створени услови за усредсређивање свих снага на стратешку срж производње, а тиме и преживљавање на тржишту које је већ увелико било глобализовано.

Одрживост економског и производног система била је стављена на тешку пробу и опредељењем Италије да се уподоби критеријумима установљеним Мастрихтским уговором из 1992. године у циљу приступања Европској економској и монетарној унији и, након тога, еврозони. Једна од последица овог процеса била је интервенција на пољу кретања зарада уз учешће страна у социјалном дијалогу, за шта је типичан пример потписивање „Чампијевог (*Ciampi*) протокола“ од 23. јула 1993, односно споразума између синдикалних савеза и савеза удружења послодаваца који је потписала и Влада Италије, а који је за предмет имао и исцрпно уређење система колективног преговарања. Лако је увидети

да је у оваквом амбијенту положај радника претрпео снажан ударац, јер је криза у домаћој индустрији довела до високе стопе незапослености као и до прогресивног погоршавања услова рада.

Истовремено је, на све неодложнији императив либерализације тржишта рада, италијански правни поредак реаговао увођењем додатне мере флексибилности, стварајући тако нове категорије радника које ће карактерисати још нижи нивои заштите и сигурности. Знаковит је за овај тренд Закон бр. 196/1997 („Треуов (*Treu*) закон“),³⁸ који је у италијански поредак увео *привремено запошљавање (lavoro interinale)*,³⁹ чиме је по први пут допуштена могућност раздвајања категорије послодавца од категорије корисника радне чинидбе, односно, омогућено предузећима да по потреби упућују своје запослене на рад код других послодаваца, на тај начин слободних да са лакоћом прилагођавају број запослених својим тренутним потребама. Кроз тежњу за јачањем флексибилности, овај институт се надовезао на већ споменуто прогресивно смањивање броја услова за запошљавање радника на одређено време, на проширивање могућности за коришћења облика рада с непуним радним временом, као и на све учесталије прибегавање облицима самосталног рада које карактерише висок степен интеграције у организациону структуру предузећа (као што је координисана и трајна сарадња). Из исте је године Законодавни декрет бр. 469⁴⁰ који је реформисао систем прилагођавања тражње и понуде радне снаге, антиципирајући на извештан начин неопходност да повећану флексибилност прати ефикаснији систем запошљавања.

Насупрот овом тренду, деведесете су опет представљале и раздобље консолидације одређених видова заштите радника унутар уговорног односа с послодавцем, до које је пре свега дошло захваљујући преношењу појединих директива Европске уније у национално законодавство. Можемо поменути, између осталих, Закон бр. 125/1991⁴¹ о афирмативној акцији у корист радница, Закон бр. 223/1991⁴² о колективним отпуштањима, Законодавни декрет бр. 626/1994⁴³ у области заштите здравља и безбедности на радном месту (који ће касније

³⁸ Legge n. 196, del 24 giugno 1997, *Gazzetta Ufficiale* n. 154/1997.

³⁹ Дословце „привремени рад“ (прим. прев.).

⁴⁰ Decreto legislativo n. 469, del 23 dicembre 1997, *Gazzetta Ufficiale* n. 5/1998.

⁴¹ Legge n. 125, del 10 aprile 1991, *Gazzetta Ufficiale* n. 88/1991.

⁴² Legge n. 223, del 23 luglio 1991, *Gazzetta Ufficiale* n. 175/1991.

⁴³ Decreto Legislativo n. 626, del 19 settembre 1994, *Gazzetta Ufficiale* n. 265/1994.

бити преточен у одредбе и данас важећег јединственог текста Законодавног декрета бр. 81/2008),⁴⁴ као и Закон бр. 53/2000⁴⁵ који се тиче родитељских одсустава, одсустава из породичних разлога и одсустава у сврху образовања.

Друштвено-економски преокрет који се догодио тих година наметнуо је и потребу за ефикаснијом јавном управом, што је водило отпочињању дугог и тешког процеса приватизације и тзв. „контрактуализације“ радних односа у јавним службама, који ће коначно бити преточен у важећи Законодавни декрет бр. 165/2001.⁴⁶

2.5. Радно право у освић новој миленијума

На преласку у нови миленијум два варварска убиства која су била последица оружаног деловања нових „Црвених бригада“ уздрмала су Италију, а нарочито заједницу правника специјализованих за радно право. На двадесетдевету годишњицу доношења Радничкога статута, 20. маја 1999. године, убијен је професор Масимо Д'Антоне (*Massimo D'Antona*), реформистички орјентисан стручњак за радно право, који је у својству саветника Министарства рада учествовао у процесу реформе тржишта рада. Иста је трагична судбина 19. марта 2002. задесила професора Марка Бјађија (*Marco Biagi*), такође уваженог стручњака за радно право и сарадника Министарства рада. Бјађи је учествовао у припреми „Беле књиге о тржишту рада“ коју је у октобру 2001. представила Берлусконијева (*Berlusconi*) влада, а која је претходила обимној реформи тржишта рада преточеној у Законодавни декрет бр. 276/2003,⁴⁷ познат и као „Бјађијев декрет“. Овај законодавни акт је у извесној мери антиципирао, у оквирима италијанског поретка, европске тенденције у области тзв. „флексигурности“, која је од националних радноправних система захтевала већу флексибилност у ангажовању радне снаге упарену са већом сигурношћу за радника, не само у његовом-њеном односу с послодавцем, већ и у погледу његовог-њеног целокупног положаја на тржишту рада. „Бјађијев декрет“ је свакако имао за циљ да повећа флексибилност ангажовања радне снаге (увођењем нових типова уговора као што су рад на позив, дељено

⁴⁴ Decreto Legislativo n. 81, del 9 aprile 2008, *Gazzetta Ufficiale* n. 101/2008.

⁴⁵ Legge n. 53, del 8 marzo 2000, *Gazzetta Ufficiale* n. 60/2000.

⁴⁶ Decreto Legislativo n. 165, del 30 marzo 2001, *Gazzetta Ufficiale* n. 106/2001.

⁴⁷ Decreto Legislativo n. 276, del 10 settembre 2003, *Gazzetta Ufficiale* n. 235/2003.

запослење, *узјредни раг (lavoro accessorio)*,⁴⁸ као и ублажавање правних ограничења за увођење нестандартних уговора, као што су рад са непуним радним временом и уступање запослених, али је био без икаквог учинка у погледу реформе система политике запошљавања. Све ово је, скупа с додатном либерализацијом услова за склапање уговора о раду на одређено време (Законодавни декрет бр. 368/2001)⁴⁹ и упркос покушају Продијеве (*Prodi*) владе да уравнотежи ове промене кроз већи степен заштите сигурности запослења (Закон бр. 247/2007),⁵⁰ довело до све веће поларизације између стално запослених и радника ангажованих кроз нестандартне уговоре о раду. Услед неделотворности мера активне политике запошљавања, положај радника из ове потоње групе често је од флексибилног постајао прекаран.

С друге стране, на пољу односа између радника и послодавца није забележено нарочито назадовање у видовима заштите који су признати раднику. Ипак, могло се сведочити прогресивном ширењу категорије случајева у којима закон допушта да се колективним преговарањем предвиде и одступања на штету радника од законом установљених услова рада. Ова се тенденција потом преточила у прецизне законодавне интервенције у одређеним областима рада, да би доцније попримила општији карактер кроз одредбу чл. 8. Декрета-закона бр. 138/2011,⁵¹ која допушта да се колективним уговором код послодавца одступи не само од онога што предвиђа национални посебни колективни уговор, већ – иако само под извесним условима и у одређеним областима – чак и од закона. Тиме је нарушено једно од темељних начела италијанског радног права, а то је принцип забране одступања на штету радника од законске радноправне норме.

На пољу синдикалног деловања отпочео је почетком двехиљадитих процес реформе система колективног преговарања који је био скициран у већ поменутом Чампијевом протоколу. Кроз процес током кога главни синдикални савези нису увек били у међусобном

⁴⁸ Ово је дословни превод израза *lavoro accessorio*, који је означавао значајно ужи појам од српског појма привремених и повремених послова, пошто су претпоставке за такав уговорни однос биле знатно строже дефинисане, укључујући прецизан списак занимања и максимум од укупно 30 дана годишње на раду код једног или више послодаваца (прим. прев.).

⁴⁹ Decreto Legislativo n. 368, del 6 settembre 2001, *Gazzetta Ufficiale* n. 235/2001.

⁵⁰ Legge n. 247, del 24 dicembre 2007, *Gazzetta Ufficiale* n. 301/2007.

⁵¹ Decreto-legge n. 138, del 13 agosto 2011, convertito in legge con Legge n. 148, del 14 settembre 2011, *Gazzetta Ufficiale* n. 216/2011.

сагласју,⁵² стигло се до заједничког потписивања Јединственог текста о представљању из 2014. године, који је кандидат за најважнији синдикални документ од успостављања републике, будући да се њиме по први пут исцртавају координате једног система колективног преговарања заснованог на логици синдикалне репрезентативности и пошто вању начела већинског одлучивања.⁵³

2.6. Реформе током последњих десет година

Слом финансијских тржишта до којег је дошло 2008. године, заједно с кризом светске економије која је уследила, неизбежно је имао реперкусије и на Италију, и довео до погоршања ситуације на пољу запослености. У циљу одолевања овој кризи, као и под притиском европских институција, отпочет је нови процес реформе тржишта рада, који се овај пут тицао не само уговорних инструмената за флексибилно ангажовање радне снаге, већ и самих облика заштите положаја радника у односу са послодавцем, који су до тог момента остали безмало нетакнути.

Прва реформа у овом смислу јесте „реформа Форнерове (*Fornero*)“, садржана у Закону бр. 92/2012,⁵⁴ коју је спровела Монтијева (*Monti*) влада. Ова реформа је олакшала отпуштање радне снаге, тако што је по први пут након више од четрдесет година, изменила одредбу садржану у чл. 18. која је представљала симбол Радничког статута, а можда и читаве радноправне материје. Одредба чл. 18, која је санкционисала незаконито отпуштање враћањем на рад, измењена је тако да је ограничена област њене примене а право враћања на рад делимично замењено правом на новчану накнаду.

Насупрот дотадашњем тренду, ова је реформа настојала да недовољно дејство настојања да се обезбеди већи степен флексибилност у ангажовању радне снаге, а чија је последица проширење могућности за отпуштање радника, умањи бољом контролом употребе не-стандардних типова уговора, односно уговора различитих од уговора о раду с пуним радним временом на неодређено време, и то помоћу нормативних ограничења и економским стратегијама одвраћања.

⁵² Као, на пример, у случају Споразума за реформу уређења уговорâ из 2009. године који је потписан уз противљење Италијанске опште конфедерације рада.

⁵³ Riccardo Del Punta, 'Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza' (2014) 3 *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche* 673, 676.

⁵⁴ Legge n. 92, del 28 giugno 2012, *Gazzetta Ufficiale* n. 153/2012.

Реформа је истовремено донела и нове мере пасивне политике запошљавања усвајањем новог вида заштите од невољне незапослености.

Најрадикалнија реформа последњих година била је, међутим, она која је позната као „Џобс акт“ (*Jobs Act*), а коју је реализовала Ренџијева (*Renzi*) влада. Након додатне либерализације услова за закључивање уговора о раду на одређено време (Декрет-закон бр. 34/2014, потврђен као Закон бр. 78/2014),⁵⁵ насупрот управо поменутој тенденцији коју је био најавио Закон бр. 92/2012, остварен је обиман реформски обрт у знаку економског либерализма, који је почивао на следећим основама: реформа система заштите од невољне незапослености; реформа система запошљавања; упрошћавање и рационализација институционалног система у области рада; промовисање уговора о раду на неодређено време; промовисање инструмената за усклађивање живота и рада. Ова су овлашћења реализована помоћу осам законодавних декрета.

Прве су се интервенције тичале новчане накнаде за случај незапослености, која је том приликом добила назив „Ново социјално осигурање за запослене“ (*Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego*, скр. NASpI, Законодавни декрет бр. 22/2015),⁵⁶ и новог, флексибилнијег режима заштите од незаконитог отпуштања (такозвани „уговор са растућом заштитом“) којим је и у погледу средњих и великих предузећа обештећење за отпуштање постала правило, а не више изузетак (Законодавни декрет бр. 23/2015).⁵⁷

За њима су уследила два законодавна декрета која су се тичала мера за усклађивање живота и рада (Законодавни декрет бр. 80/2015),⁵⁸ преуређења прописâ о нестандартним уговорима о радном ангажовању и проширивања области примене прописа о заштити запослених и на оне односе координисане и трајне сарадње које одликује то да пружање рада организује наручилац (Законодавни декрет бр. 81/2015).⁵⁹ Овај последњи декрет такође садржи одредбу којом се смањују ограничења у погледу овлашћења послодавца да измени задужења радника (такозвани *ius variandi*), чиме је повећан степен дозвољене флексибилности у коришћењу радне снаге.

⁵⁵ Decreto-Legge n. 34, del 20 marzo 2014, *Gazzetta Ufficiale* n. 66/2014, convertito in legge con Legge n. 78, del 16 maggio 2014, *Gazzetta Ufficiale* n. 114/2014.

⁵⁶ NASpI (*Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego*, срп. Ново социјално осигурање за запослене), Decreto Legislativo n. 22, del 4 marzo 2015, *Gazzetta Ufficiale* n. 54/2015.

⁵⁷ Decreto Legislativo n. 23, del 4 marzo 2015, *Gazzetta Ufficiale* n. 54/2015.

⁵⁸ Decreto Legislativo n. 80, del 15 giugno 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n.144/2015.

⁵⁹ Decreto Legislativo n. 81, del 15 giugno 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n. 144/2015.

Предмет последња четири декрета била је реформа инструмената подршке дохотку (Законодавни декрет бр. 148/2015),⁶⁰ затим реформа инспекцијских послова у области рада (Законодавни декрет бр. 149/2015),⁶¹ преуређење система активне политике запошљавања (Законодавни декрет бр. 150/2015)⁶² и мере рационализације и упрошћавања процедура у области рада (Законодавни декрет бр. 151/2015).⁶³ Међу одредбама последњег поменутог декрета ваља посебно истаћи ону која је, на симетричан начин у односу на одредбу којом се регулише *ius variandi*, олабавила стеге над послодавчевим правом надзирања (нарочито у погледу даљинског надзирања рада, тј. контроле која се врше путем аудиовизуелних уређаја као што су видео камере за интерни надзор, или других уређаја, укључујући оне електронске и информатичке), као и увођење режима посебне заштите радника који је дао отказ.

Нацрт Џобс акта је употпуњен Законом бр. 81/2017,⁶⁴ који је увео извесне видове заштите за самосталне раднике и нормирао такозвани „паметни рад“,⁶⁵ нарочити облик обављања рада у радном односу који одликује одсуство прецизних обавеза у погледу радног времена и места рада, извршење радне чинидбе само делом у просторијама послодавца, а делом изван њих, односно то што у овом потоњем случају није одређено стално место рада, одсуство уобичајеног радног времена и искључива неопходност поштовања ограничења у погледу максималног трајања рада током дана и током седмице која произилази из закона и колективног преговарања.

Ренцијеву владу је наследила „Жутозелена влада“ коју је подржавала већина састављена од странака Лига и „Покрет пет звездица“, а чији се допринос радноправној материји огледа пре свега у тзв. „Декрету достојанства“ (Декрет-закон бр. 87/2018, потврђен као Закон бр. 96/2018).⁶⁶ Њиме је направљен покушај да се измени тенденција ширења нестандартног ангажовања радникâ, тако што су поново уведена

⁶⁰ Decreto Legislativo n. 148, del 14 settembre 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n. 221/2015.

⁶¹ Decreto Legislativo n. 149, del 14 settembre 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n. 221/2015.

⁶² Decreto Legislativo n. 150, del 14 settembre 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n. 221/2015.

⁶³ Decreto Legislativo n. 151, del 14 settembre 2015, *Gazzetta Ufficiale*, n. 221/2015.

⁶⁴ Legge n. 81, del 22 maggio 2017, *Gazzetta Ufficiale* n. 135/2017.

⁶⁵ Италијанским термином *lavoro agile*, који стоји у изворном тексту и дословно значи „згодан рад“, преводи се енглески термин *smart working* (прим. прев.).

⁶⁶ Decreto-Legge n. 87, del 12 luglio 2018, *Gazzetta Ufficiale* n.161/2018, convertito in legge con Legge n. 96, del 9 agosto 2018, *Gazzetta Ufficiale* n. 186/2018.

нека ограничења за закључивање уговора о раду на одређено време и уступљивању радника и повећан износ новчаног обештећења које је за случај незаконитог отпуштања био предвидео Законодавни декрет бр. 23/2015,⁶⁷ а који је иначе био предмет важне пресуде Уставног суда (пресуда бр. 194/2018).⁶⁸ Дошло је и до интервенција у циљу ограничавања могућности за измештање производње у иностранство. Ваља на крају поменути увођење тзв. грађанског дохотка (Декрет-закон бр. 4/2019, потврђен као Закон бр. 26/2019),⁶⁹ као мере борбе против сиромаштва која се састоји у финансијској подршци усмереној на обезбеђивање услова за достојанствен живот и лакше укључивање на тржиште рада оних који су остали без посла и других осетљивих категорија становништва.

„Жутоцрвена влада“, која је преузела дужност у септембру 2019. године и на чијем се челу нашао председник претходне владе, Ђузепе Конте (*Giuseppe Conte*), али овај пут уз подршку другачије политичке већине („Покрет пет звездица“ и Демократска странка), донела је Декрет-закон бр. 101/2019, потврђен као Закон бр. 128/2019,⁷⁰ који – између осталог – предвиђа одређене видове заштите за раднике који посредством платформи обављају за рачун других послове доставе добара у градској средини уз помоћ бицикала или моторних возила. Међутим, након свега неколико месеци од преузимања дужности речена влада је морала уложити све своје снаге у суочавање са непредвиђеном ванредном ситуацијом незапамћених размера.

2.7. Радно право за време јавно-здравствене кризе

Дана 31. јануара 2020. године, италијански Савет министара је прогласио националну ванредну здравствену ситуацију услед ширења заразе узроковане вирусом SARS-CoV-2. Политичка агенда у области рада, чији је циљ било увођење законске минималне зараде – тема која је већ дуже време у средишту политичке расправе, будући да у Италији не постоји законски гарантована минимална накнада за

⁶⁷ Decreto Legislativo n. 23, del 4 marzo 2015, *Gazzetta Ufficiale* n. 54/2015.

⁶⁸ Sentenza del Corte Costituzionale, n. 194/2018 del 26/09/2018. После доношења ове пресуде, уследила је Одлука бр. 150/2020 аналогне садржине (Sentenza del Corte Costituzionale, n. 150/2020 del 28 luglio 2020).

⁶⁹ Decreto-Legge n. 4, del 28 gennaio 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 23/2019, convertito in legge con Legge n. 26, del 28 marzo 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 75/2018.

⁷⁰ Decreto-Legge n. 101, del 3 settembre 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 207/2019, convertito in legge con Legge n. 128, del 2 novembre 2019, *Gazzetta Ufficiale* n. 257/2019.

рад већ је утврђивање минималних износа накнаде за рад препуштено колективном преговарању – привремено је скрајнута а сва енергија усмерена на хватање у коштац са последицама пандемије, која је неизбежно погодила и свет рада.

Нове мере за унапређење односа између радника и послодавца нашле су се у низу нових декрета-закона. Тицале су се пре свега безбедности на радном месту, која је била угрожена ризиком повезаним са ширењем вируса. Битан допринос заштити здравља радника дале су стране у социјалном дијалогу, које су у марту 2020. потписале важан протокол за заједничко управљање безбедношћу на раду, који ће у више наврата бити ажуриран. Потреба да се обузда ширење вируса наметнула је усвајање ванредних мера, као што је увођење обавезне вакцинације за раднике у здравственом сектору, чији ће обухват доцније бити постепено проширен и на друге категорије радника у јавном и приватном сектору, као и организационих мера за обезбеђивање тзв. „социјалног дистанцирања“. У вези с овим последњим је за једно одређено време наложен прекид производних делатности за које се није сматрало да су неопходне, што је за последицу имало прекид радних активности у бројним привредним гранама, те је уследила потреба за увођењем нових социјалних давања, укључујући и у корист самостално запослених лица, као и забрана предузећима да отпуштају своје запослене из економских разлога. Кад је пак реч о есенцијалним делатностима, чије пружање није могуће прекидати, предвиђено је било масивно коришћење могућности рада од куће, нарочито у јавним службама, по поједностављеним правилима која су (можда неповратно, барем у одређеним аспектима) изменила лице овог института.

У погледу оних који су наставили да раде поставило се питање поступања у случају изостанка због заражавања вирусом или придржавања мере карантина или кућне изолације наложене од стране здравствених власти. Уочена је, такође, неопходност да се обезбеде нови инструменти за суочавање са незабележеним потребама старања о деци код куће, посебно услед прекида васпитних и образовних активности, те су ове потребе задовољене увођењем нових врста одсуства, барем делимично плаћених и каткад праћених применом других организационих решења (коришћење годишњих одмора, прибегавање раду од куће, итд.). Како би се олакшао опстанак радних ангажмана на одређено време, дошло је до смањења ограничења која се по правилу примењују на коришћење рада на одређено време и уступање запослених.

Док исписујемо ове странице, епидемија делује као да јењава а свет па и Италија су на путу ка некој новој „нормалности“, за коју – у светлу проживљеног искуства – прижељкујемо да буде праведнија и одрживија.