

Бојан Урдаревић*

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

Александар Антић**

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

РАД ПРЕКО ПЛАТФОРМИ И НОВИ ОБЛИЦИ РАДА У ДИГИТАЛНОЈ ЕКОНОМИЈИ***

Сажетак

Рад преко платформи представља атипични, нови облик рада, који је омогућила дигитална технологија. Одликује се најчешће, тројним правним односом између дигиталне платформе, радника на платформи и клијента. Пошто се појављује у различитим облицима, тренутно представља проблем на пољу радног законодавства, социјалне заштите и опорезивања у националним оквирима. Несумњиво да је платформски рад допринео диверсификацији тржишта рада. Нови радни задаци који се обављају преко дигиталних платформи као што су „Uber”, „Deliveroo” или „Foodora” постављају нове услове за раднике који на крају не могу да буду јасно класификовани ни као „запослени” ни као „самозапослени”.

Ван сваке сумње је да данас послодавци и запослени желе више флексибилности у организацији рада, што им дигитализација омогућава. Међутим, уз позитивне, постоје и негативне последице овакве флексибилности, која се огледа, пре свега, у интензивирању радних задатака и постепеног укидања граница између породичних и радних обавеза.

* Имејл-адреса: burdarevic@jura.kg.ac.rs.

** Имејл-адреса: anticaleksandar89@gmail.com.

*** Рад је настао у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2021. годину који се финансира из средстава Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

Употреба нових облика рада, који се данас обављају преко различитих дигиталних платформи је у сталном порасту. Стога је од суштинског значаја да уочимо овакве промене, позабавимо се проблемима које оне носе и не оставимо да се саме од себе проблеми реше. У овом раду биће представљени најзначајнији облици платформског рада, као и његове врсте и истовремено ће бити указано на поједине нормативне изазове са којима се скоро све савремене државе сусрећу.

Кључне речи: дигитална платформа, радни однос, samozaposleni, платформски рад, нови облици рада

УВОД – ПОЈАМ ПЛАТФОРМСКОГ РАДА

Савремена друштва карактерише интензиван процес глобализације који се огледа у убрзаном развоју нових технологија и значајним променама у свим друштвеним областима (Urdarević i Radulović 2012, 169). Дигитализација трансформише пословање и свет рада на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке. У прошлости су индустријске револуције доносиле више социјалне сигурности и већу запосленост, али са четвртом индустријском револуцијом то више није случај. За сада, она је утицала на огромну поларизацију тржишту рада између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Дигитализацијом, традиционална подела између индустрије и услуга постаје све мање важна јер се смањује број послова који су директно укључени у производњу, а повећава број послова пре и након производње, као што су дизајн, истраживање, маркетинг итд. (Butković 2019, 11). Такође, последњих година, захваљујући масовној употреби дигитализације, појавиле су се и многе апликације које са више или мање успеха контролишу производне процесе (Branković 2017, 21).

Информационе технологије постају све важнија привредна компонента, те је сасвим јасно да ће и образовни системи морати да се прилагоде чињеници да ће будући радници све већи удео професионалних знања и вештина стицати неформалним путем, изван формалних образовних

институција. Такође, информационе технологије унеле су низ промена у све сфере друштвеног живота, које су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о дигиталној економији (Jašarević 2016, 1104).

Рад преко платформи представља нов, атипични облик рада који се налази у самом средишту дигиталне економије. Од 2015. године, атипични облици рада, а нарочито рад преко платформи, дошли су у фокус интересовања шире стручне и научне јавности. Као што је случај и са многим другим нестандартним облицима рада, може се рећи да је рад преко платформи, са једне стране, подстакнут тржишним притиском (нпр. глобална конкуренција, финансијска и економска криза из 2008. године и потоња неизвесност потражње која је довела до потребе за смањењем трошкова производње и повећањем ефикасности и профита), а са друге стране, омогућен дигиталним иновацијама четврте индустријске револуције (Vukogera 2018).

Дигитализација је имала огроман ефекат на тржиште рада који се одражава на три нивоа (Bjelinski 2018, 310). Први, који се односи на промене на тржишту рада које настају у облику губитка одређених послова, али и стварања нових који захтевају одређене нове вештине на стране радника. Други, који се односи на промене у самом концепту радног односа, а који се тиче нових облика рада на захтев и који су врло често повезани са прекаријатом, лажним samozapošљавањем или флексибилизацијом радног времена. Трећи, који се односи на изазове на пољу финансирања и адекватних нивоа социјалне заштите за лица која су ангажована по флексибилним облицима рада (Grigorev i Vukogera 2018, 245).

Рад преко платформи тренутно представља флексибилни уговорни однос који је углавном присутан на тржиштима на којима постоји изузетно висока конкуренција (нпр. превоз, достава, смештај, услуге у домаћинству, специјализовани професионални задаци итд.), а који подразумева три стране: (1) дигиталну платформу, (2) клијента (корисника услуге или рада) и (3) радника (пружаоца услуге или рада) (De Stefano 2016, 7). Услуга, или рад, су обично разложени на мноштво појединачних задатака и пружају се на захтев, па се стога обично повезују са несигурним (прекарним) радом и исто тако несигурним приходом.

У литератури се дигиталне платформе често дефинишу као интернет сервис, односно апликација која спаја, са једне стране, потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, потребу за проналаском одређеног посла и за то наплаћује провизију (Вожић 2020, 454). Овако постављен концепт дигиталне платформе, на први поглед, указује на то да она није послодавац и да овакав вид рада не представља нови облик запошљавања, већ се ради само о новом, олакшаном, начину за добијање посла. Дакле, дигиталне платформе повезују раднике и послодавце на глобалном или локалном нивоу, те на тај начин послови постају широко доступни, али истовремено због конкуренције међу радницима, долази и до смањења цене рада. Рад путем дигиталних платформи омогућује поделу радних задатака који се онда распоређују на велики број појединаца, који најчешће нису ни у каквој међусобној вези (Broughton 2018, 36). У овако постављеном, иновативном моделу пословања, радници се третирају као независни пружаоци услуга, а не запослени, чиме бивају ускраћени за велики број права из радног односа, али и права на социјалну заштиту. Њихово радно време је најчешће нередовно, у зависности од тражње на страни корисника услуга, а цена њиховог рада се одређује према количини посла. Радни задаци, се креирају путем алгоритама и посредством мобилне апликације, па се у литератури називају и „радом плавих крагни” чиме се реферише на ниску сложеност ових послова (Anđelković 2020, 2).

Међутим, на данашњем тржишту рада, улога дигиталних платформи не може се свести искључиво на посредничку, јер она истовремено врши и низ управљачких овлашћења, а неретко организује и сам радни процес и то на исти начин као што и послодавац организује рад запослених. Данас, рад преко дигиталних платформи се најчешће организује у форми запошљавања или samozapošljavanja, и одликује га тројни флексибилни уговорни однос између дигиталне платформе, радника на платформи (особи која обавља рад или пружа услугу) и клијента (корисника рада или услуге) (Florisson and Mandl 2018, 52). Дакле, важно је нагласити да суштински део рада преко платформи није само интернетско посредовање дигиталне технологије и алгоритама у организовању рада преко платформе, већ и надзору и евалуација платформског радника. Ипак, за разлику од класичног модела контроле

над радом запосленог, овде не постоји директна контрола која би се обављала од стране одређеног физичког лица, већ искључиво постоји техничка контрола, која се обавља од стране дигиталне платформе. Управо, изазов за дигиталне платформе је у томе како да задовоље флексибилност рада с једне стране, и да истовремено обезбеде највећи могући радни учинак, с друге стране. Зато се данас све више у литератури говори о „алгократији” (*algorithmic management*) која указује на четири кључне компоненте контроле од стране платформе (Ivanova, et. al, 2018, 7). Ту спадају: 1) надзор над процесом рада, 2) прикупљање података релевантних за процену радног учинка, 3) аутоматско доношење одлука, 4) аутоматско слање порука (Aneesh 2009, 352). Путем наведених механизма, дигиталне платформе управо утичу на понашање радника и неретко их подстичу да раде дуже.

НОВИ ОБЛИЦИ РАДА

У литератури, радноправни појам рада дефинише се на различите начине, а најчешћи приступ подразумева супротстављање плаћеног и бесплатног рада, као и зависног и независног рада (Ковачевић 2013, 210). Посматрано у том смислу, сваки рад не води нужно успостављању радног односа, већ постоје и случајеви обављања послова за свој рачун, без ангажовања других. Такав независни рад није предмет радног права, већ предмет радног права представља искључиво рад за другог.

Међутим, у данашњим условима, које карактерише, између осталог, и дигитализација, питање разграничења зависног и независног рада постаје врло проблематично. На ово указују и универзални међународни радни стандарди, садржани у Препоруци Међународне организације рада бр. 198, у којој се државе чланице позивају да приликом процене постојања радног односа узму у обзир два индикатора. Први, који се односи на обавезу извршавања рада и други који се односи на постојање накнаде за извршени рад која припада раднику. Поред овога, државе чланице позване су да својим законима утврде и друге индикаторе који могу бити од помоћи приликом утврђивања постојања радног односа. Такође и Директива Европског парламента и Савета број 2019/1152

из 2019. године (Directive 2019/1152), отишла је још даље у заштити радника који раде у флексибилним облицима рада, тако што је предвидела обавезу послодавца који има непредвидљив образац рада да радника обавести о: чињеници да је радно време променљиво, броју гарантованих плаћених радних сати и накнади за рад обављен током додатних радних сати у односу на гарантоване; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да обавља посао; минималном периоду претходног обавештења на које радник има право пре почетка обављања неког радног задатка и року до ког послодавац може отказати радни налог.

Велики број студија јасно потврђују да радници ангажовани на атипичним облицима рада, а не у оквиру радног односа, уживају мању сигурност посла и имају ниже зараде, као и да су у већој опасности од сиромаштва, незапослености и неактивности на тржишту рада, Отуд не изненађује што се академска дискусија о платформском раду превасходно бави проблемима потенцијалног снижавања радних стандарда и социјалне заштите. Решавање ових изазова треба да почне одговором на питање „ко је запослени”, а „ко је послодавац”, пошто сврставање у једну од те две групе подразумева одређена радна права и обавезе (Davidov 2015). Па ипак, за сада је коначна одлука о дефиницији појма запосленог и послодавца остављена националним законодавствима појединачних држава.

ВРСТЕ НОВИХ ОБЛИКА РАДА

Европска фондација за побољшање животних и радних услова (*Eurofund*) објавила је 2015. године Студију о новим облицима рада у којој је идентификовано девет нових облика рада који су се у последње време појавили у Европи (*Eurofund* 2015, 7). Ти нови облици рада могу се поделити у две велике групе, где се у првој налазе нови облици запошљавања, а у другој, нови обрасци рада, односно нови начини извршавања рада. Оно што је посебно интересантно јесте да се сви нови облици рада, у начелу, подједнако могу применити на запослене и на samozапослене, при чему флексибилност рада представља главну карактеристику која је избила у први план.

У погледу нових облика запошљавања који се разликују од традиционалног концепта радног односа који почива на односу између једног послодавца и једног запосленог, издаја се неколико нових форми запошљавања које најчешће воде заснивању радног односа.

Прва, која се у литератури најчешће означава као „дељење запослених” (*employee sharing*) односи се на ситуацију у којој једног запосленог истовремено ангажује већи број послодаваца, али највише до његовог пуног радног времена. Могуће је разликовати два основна облика дељења запослених - стратешко или *ad hoc*. У првом случају ради се о групи послодаваца који формирају мрежу путем које запошљавају већи број запослених, који се онда ротирају између умрежених послодаваца и раде искључиво за њих. Овде је важно нагласити да се запослени који се ротирају налазе у радном односу са неким од умрежених послодаваца, те овај облик рада нема никакве везе са привременим агенцијском запошљавањем, с обзиром да не постоји агенција која би за уступање запослених наплаћивала провизију. У случају *ad hoc* дељења запослених, послодавац није у могућности да обезбеди посао за своје запослене па их из тог разлога, привремено, шаље код другог послодавца. Од свих нових облика запошљавања и извршавања рада, ово је можда и једини за који се сматра да не води прекаријату, већ да представља *win-win* ситуацију и за послодавце и за запослене, јер је усмерен ка очувању радног односа, уз уважавање његове флексибилности (Magica 2020, 1190).

Друга, која се означава као „дељење посла” (*job sharing*) подразумева да један послодавац заснива радни однос са два или више запослених, како би заједно радили на одређеном послу. У пракси би то значило да код послодавца постоји једно систематизовано радно место, на коме може да ради већи број извршилаца са непуним радним временом, при чему сами запослени могу бити различите старосне доби и вештина. Управо ова разноврсност групе запослених која дели обављање једног посла сматра се главном предношћу оваквог облика радног односа јер доводи до међусобне размене знања и искуства између самих запослених. Такође, још једна предност код дељења посла односи се на управљање радним временом, тачније запослени који деле посао могу да раде у истим сменама, или да раде једнак број сати, али

у различитим данима у једној радној недељи. На тај начин, омогућава се ефикасније усклађивање породичних и радних обавеза ових запослених.

Коначно, трећи облик запошљавања који се налази негде између радног односа и самозапошљавања, представља рад на основу ваучера (*voucher-based work*) код кога се радни однос и зарада за обављени рад заснивају на ваучеру, уместо на класичном уговору о раду. Другим речима, послодавац плаћа услуге ваучерима које купује од овлашћене организације која покрива зараде и доприносе за социјално осигурање запослених. Дакле, ради се о врло специфичним задацима који временски трају јако кратко, па неретко и на дневној основи, те је закључивање класичног уговора о раду неделотворно и превише компликовано. Ипак, овај облик запошљавања најчешће води ка несигурности, друштвеној и професионалној изолованости, као и мањку могућности за стручно усавршавање запослених (Mandle 2015).

У погледу нових образаца рада, односно нових начина за обављање рада, Европска фондација за побољшање животних и радних услова убраја: 1) привремено управљање, 2) повремени рад, 3) мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама, 4) портфељни рад, 5) сарадничко запошљавање и 6) рад на дигиталним платформама.

Привремено управљање (*Interim management*) представља посебан вид радног ангажовања у којем послодавац привремено ангажује стручњака или високо квалификованог радника у циљу превазилажења одређеног управљачког или техничког проблема који се појавио у радној средини. Свакако не постоји сметња да ово лице буде запослено на основу уговора о раду на одређено време као и било који други стручњак, уколико предузеће за тим има потребу (на пример, рачуновођа или порески саветник), али најчешће се ради о стручњацима који су ангажовани у уско специјализованим агенцијама за привремено запошљавање и које их онда изнајмљују другим послодавцима корисницима (клијентима). Управо ова уска специјализација и вештине које поседује, разликује овог стручњака од осталих уступљених запослених, те се у праски све чешће јавља потреба за успостављањем посебног тржишта рада само за овакве раднике (Tyrell 2014, 4).

Повремени рад (*Casual work*) представља посебан облика ангажовања у коме послодавац није у обавези да раднику

редовно даје посао и може га позвати на захтев, односно када му је потребан. У ову групу обично спадају сезонски послови, који трају док се не испуни одређени радни задатак, или рад на позив, где послодавац може да позове радника онда када му је потребан. Овакав рад могуће је обављати и по основу уговора без одређеног радног времена (*zero hour contract*) у ком случају није одређено минимално радно време, већ ће радник радити само онда када га послодавац позове. У овом случају положај радника карактерише нестабилност, лоша економска ситуација и повећани стрес јер никад не зна када ће радити и колико, због чега су поједине државе изричито забраниле овакву врсту рада (Rončević i Antić 2016, 241).

Мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (*ICT-based mobile work*) делом се ослања на рад ван седишта послодавца, где послодавац омогућава раднику да за њега ради са било којег места и у било које време уз подршку информационо-комуникационих технологија. Овакав облик рада представља једну варијанту рада на даљину, али за разлику од њега радник не ради на некој одређеној локацији, већ још флексибилније, на различитим местима, или док је на путу.

Портфелни рад (*Portfolio work*) односи се на облик рада у коме више послодавца користи самозапосленог појединца, или фриленсера за обављање мањих пословних задатака за сваког од њих. С обзиром да се ради о самозапосленима, они уживају слободу у избору места и времена обављања рада, па тако могу и да бирају послове према својим професионалним преференцијама. Стога се овај облик рада најчешће користи у креативним делатностима или у медијској индустрији (послови новинара, преводиоца итд).

Сарадничко запошљавање (*Collaborative employment*) односи се на настојање самозапослених лица, као и малих и средњих предузећа да послују заједно како би превазишли ограничења са којима се суочавају на тржишту у погледу величине или професионалне изолације.

Коначно, рад на дигиталним платформама (*Platform work*) не представља нов облик запошљавања, већ нови облик организовања посла, где уместо да се радни задаци доделе једном запосленом, они се додељују великом броју „виртуелних радника”, односно радника на платформи. Дакле, акценат је постављен управо на извршавању великог

броја појединачних задатака уместо на континуираном радном односу где запослени у континуитету обавља посао за послодавца. Међутим, треба одмах нагласити да нису све платформе исте, па тако међу њима постоје значајне разлике које могу имати последице на изналажење одређених правних решења којима ће се регулисати њихов статус (Prassl and Risak 2016, 5).

На крају, треба нагласити да ниједан од поменутих нових облика запошљавања није непосредно регулисан домаћим радним законодавством. У том смислу, постоји велики простор за њихово регулисање како би постали атрактивније за послодавце и запослене.

ВРСТЕ ДИГИТАЛНИХ ПЛАТФОРМИ

У литератури је данас општеприхваћен став да се главна класификација дигиталних платформи заснива на врсти ресурса којима оне дају приступ. У том смислу, дигиталне платформе могу давати приступ: различитим информацијама, личним подацима, роби или услугама, радној снази и новцу, односно капиталу (Strowel and Vergote, 2019, 3).

Међутим, уколико као критеријум разликовања користим сложеност послова који се обаљају преко платформи, онда можемо разликовати два типа дигиталних платформи, где су једне засноване на масовном раду (*crowdworking*), а друге на вршењу радних задатака по захтеву (*work on demand*). Ради поједностављења, масовни рад се у литератури означава и као рад „белих крагни”, с обзиром да се ради о сложеном платформском раду, за разлику од вршења радних задатака на позив, који се означава и као рад „плавих крагни”, који најчешће обављају ниско-квалификовани радници. У сваком случају, широко је распрострањено мишљење да је пословни модел дигиталних платформских компанија такав да доводи раднике у врло деликатан социјално-економски положај и значајно их удаљава од међународних стандарда достојанственог рада, што је нарочито карактеристично за услуге доставе хране и превоза путника које се организују преко платформе (De Groen, et al., 2018, 56). С друге стране, сложени платформски рад који обављају „беле крагне” који се често назива и масовни рад, пружа боље прилике за

достојанствен рад, попут виших зарада већих могућности за усклађивање породичних и радних обавеза.

Платформе засноване на масовном раду (*crowdworking*) суштински делују као посредници у запошљавању јер омогућавају послодавцу кориснику да у сваком тренутку приступи неодређеној групи радника који су спремни да изврше одређени радни задатак уз новчану надокнаду. Другим речима, послодавац корисник користи платформу да на истој постави одређен задатак који треба да се изврши, радник прихвата постављени задатак преко платформе и бива плаћен од стране платформе за сваки појединачни извршени задатак у износу који је послодавац корисник одредио, умањен за провизију који наплаћује платформа. Управо, овај износ провизије који платформе наплаћују за услуге посредовања у запошљавању је у директној супротности са чл. 7 Конвенције бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање, којим је јасно прописано да „приватне агенције за запошљавање радницима не наплаћују, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде”. Исти принцип задржан је и у чл. 6 Директиве ЕУ 2008/104 ЕЗ о раду преко агенција за привремено запошљавање, што значи да ни један тражилац запослења не би требало да плати било какву накнаду било ком субјекту (без обзира на то да ли се ради о платформи или агенцији) да би добио посао, јер су ови субјекти превасходно установљени ради остваривања интереса тражиоца запослења. Дигиталне платформе се „бране” тиме што наводе да оне не ступају у однос са тражиоцима запослења, већ са samozапосленим лицима, што по нашем мишљењу, није од значаја за ово правно питање, с обзиром да и samozапослена лица не би требало да буду искључена из заштитних мера које се у овом случају односе на забрану плаћања накнаде за добијање одређеног посла.

Платформски рад заснован на масовном раду најчешће се појављује у два облика. Први, рад преко платформе који је подељен на веома специфичне радне задатке који се обављају на даљину и достављају преко интернета, а који подразумева ниско или средње квалификовани рад попут уношења података, административних послова, попуњавања анкета, означавања фотографија и других услуга, који се често у литератури назива „клик-рад”. Други рад преко платформе који подразумева висококвалификовани рад који

се обавља на даљину и доставља преко интернета, попут графичког дизајна, развоја ИТ (софтвера) или архитектуре, као и саветодавних услуга (нпр. правних или медицинских), где платформа олакшава размену понуде оваквих услуга и потражње за њима или у потпуности њима управља.

Платформе засноване на вршењу рада по захтеву подразумева најчешће обављање ниско квалификованих послова у области транспорта, достави, чишћења куће, неге старих лица и слично. Овде је улога платформе далеко сличнија традиционалној улози послодавца, јер она истовремено контролише и евалуира радни учинак и на основу тога том раднику додељује или не додељује неке будуће задатке. За разлику од платформског рада заснованог на масовном раду, вршење рада по захтеву преко платформе односи се на одређени локалитет, па је просторно посматрано значајно ужи од масовног рада. Оно што је у овом случају интересантно је да радник најчешће обавља рад средствима у личној својини, што често служи као аргументација да не постоји никаква радноправна веза између дигиталне платформе и самог радника.

Платформски рад по позиву такође, најчешће се појављује у два облика. Први, рад преко платформи који нуде локалне услуге у превозу и достави које обављају возачи који превозе путнике (нпр. *Uber*) или достављачи који испоручују робу (нпр. *Wolt*, *Glovo*, *Deliveroo*, *Foodora*) и где платформа расподељује радне задатке радницима, независно од тога да ли крајњи корисник или купац саму исплату предаје директно платформском раднику или плаћа преко платформе. Други, рад преко платформи који се обавља на локацији крајњег корисника или купца у циљу пружања услуга које захтевају низак ниво квалификација, нпр. чишћење куће (нпр. *Beeping*), чување деце или шетање паса, као и задатака који захтевају специјализованију обуку попут грађевинских, водоинсталатерских, електричарских радова итд.

Међутим, поред саме класификације платформи, од суштинског је значаја да разликујемо и неколико могућих и различитих модалитета запошљавања радника на платформама. Наиме, у завиности од сектора, праксе саме платформе, као и националног закона о раду и пореских прописа, радници на платформама могу засновати радни однос са платформом (што је веома ретко), или радник може бити ангажован преко посредничке агенције, или као samozапослени (предузетник).

Ово значи, да ће у највећем броју случајева, радник на платформи, због конотације независног и слободног радника, бити изузет из заштитних норми радног законодавства. Другим речима, ови радници остају без права на минималну зараду, права на ограничено радно време, плаћеног годишњег одмора, права на плаћено боловање, итд. Управо због одсуства ове заштите, радници на дигиталним платформама постају фактички обесправљени и постају у литератури препознати као „дигитални пролетеријат” (Rey 2015, 4).

Процене рада преко платформи показују да је до 10% одрасле популације бар једном користило интернет платформе за пружање неке врсте услуга које подразумевају неку врсту рада, мање од 6% провело доста времена на истима (бар четвртину стандардне честрдесеточасовне радне седмице) или зарадило значајан део прихода (бар 25% укупног) преко оваквих послова (Pesole 2018, 19). Међутим, разумно је очекивати да ће учесталост рада преко платформи порастати у будућности, нарочито међу млађим радницима.

На крају, треба нагласити да нису ни сви радници који обављају рад преко платформе у истом положају, јер је за поједине то једини извор прихода, а за друге начин стицања додатних средстава. У најугроженију категорију радника на дигиталним платформама спадају ипак они радници чији приходи у потпуности зависе од рада који обављају за платформу и који се одлучују за овакав облик рада јер немају другог избора. Према појединим статистичким показатељима, овакви радници чине око 40% свих радника преко платформи (Berg 2016, 12). У њих спадају многи мигранти, студенти или они који су дуго одсуствовали са тржишта рада, попут мајки са малом децом, а који су сви често класификовани као рањиве категорије на тржишту рада и такође обично нису обухваћени системом социјалне заштите (De Stefano 2016, 45).

ДИГИТАЛНИ РАДНИЦИ И ИЗАЗОВИ ЗА РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО

У данашњим тржишним условима, свет рада није „лако дељив” као у претходном периоду када је могла да се повуче паралела између зависног и независног рада. Коначно, независан рад се често дефинише као сваки облик рада који није подређен и код којег нису присутни, или у значајној

мери видљиви, индикатори зависног рада, попут непостојања ризика обављеног посла, непоседовања средстава за рад и сл. Међутим, данас више него икада раније, питање разграничења зависног и независног рада постаје врло актуелно и значајно за законодавца, с обзиром да долази до слабљења послодавачких овлашћења, па се чак поставља питање и постојања послодавца у случају дигиталног рада.

Већина држава данас поседује разрађени радноправни оквир који регулише однос између послодавца и запосленог, уважавајући, пре свега, неједнакост њиховог економског положаја и преговарачке моћи (Freedland and Davies 1983, 69). Самозапослена лица обично не остварују права предвиђена радним законодавством, укључујући и право на минималну зараду, право на накнаду за случај болести или пак, право на заштиту од неоправданог отказа. Стога је битно анализирати где се тачно налази линија разграничења између запосленог и самозапосленог лица. Прихваћени аналитички приступ, међутим, развијен је у контексту билатералних радноправних односа и стога сматрамо да ће увек постојати проблеми са сваким покушајем да се рад преко платформе „подведе” под класичан облик радног односа, јер се овде, пре свега, ради о тространом правном односу. Зато је питање постојања директног уговорног односа између платформског радника и клијента претходно питање, од чијег одговора ће зависити и сам статус овог радника. Упоредна пракса је различита, па тако у неким државама не постоји такав уговор, већ уговорни однос може постојати само између радника и платформе, на пример уколико се резултати достављају платформи која онда проверава квалитет обављеног посла и директно плаћа радника. У овом случају, платформа може такође да одреди услове под којима задатак треба да буде обављен (укључујући и расположиво време и понашање на раду – од усмеравања на руту којом треба ићи до надзора радничког екрана (Kittur, et. al, 2013, 4).

С друге стране, постоје и ситуације у којима се између платформског радника и клијента (лица које набавља услуге), заснива директни уговорни однос, упркос недостатку директне комуникације између њих. У овом случају рад се нуди и испоручује преко платформе (бар у случају виртуалног рада или посредничких облика, те оне најчешће служе само као средство за реализацију рада).

Кад је у питању правна класификација односа између платформског радника и клијента, треба имати у виду и околност да је овај однос, по природи ствари, ограниченог трајања (нпр. током трајања возње или до извршења одређеног микрозадатка), те да се клијенти, као потенцијалне уговорне стране, јако често мењају. Стога овај уговор и не може одговарати правој природи уговора о раду, већ само може представљати уговор о пружању услуга. Ово је и логично, јер платформски радник и није део пословања клијента, па тако и не постоји искључива економска зависност од тог уговорног односа (Casale 2011, 35). Другим речима, природа платформског рада је таква да се најчешће подразумева извршавање великог броја различитих задатака па би у пракси било немогуће закључење различитих уговора са сваким клијентом.

Међутим, ако уговор између платформског радника и клијента и не мора постојати, у већини случајева мора постојати неки уговорни однос између платформе и платформског радника. На крају, платформски радник мора да се региструје на одређеној апликацији (платформи) и да приликом регистрације пружи тачне личне податке, када истовремено прихвата и услове рада на одређеној дигиталној платформи. У појединим ситуацијама, што је чест случај са Убером (*Uber*), платформа од платформског радника може тражити податке о лицу које је користило његове услуге. Овде треба нагласити да и поред тога што у начелу, не постоји нека општа обавеза прихватања било каквог радног задатка од стране платформског радника, платформски системи репутације изграђени на броју позитивних оцена ће свеједно на раднике извршити притисак да раде што је више могуће како би добили и задржали позитивну укупну оцену. Као што је већ истакнуто, платформе зависе од активног мноштва радника како би биле у стању да у сваком тренутку обезбеде рад или услугу за клијента. Платформе стога могу увести у свој систем рангирања елементе који узимају у обзир периоде ограничене активности или неактивности појединих радника и учинити их делом њихове репутације. На пример, платформа *Task Rabbit*, деактивира налоге (па самим тим и раднике) који нису испунили ниједан задатак у периоду од 90 дана. Управо из овог примера се јасно види да слободу платформског радника да не прихватају или одбијају

здатке, а што их најчешће квалификује као samozапослене (лица која обављају независан рад), никако не треба схватити у апсолутном смислу.

Флексибилна природа платформског рада често представља озбиљну препреку за класификацију овог облика рада као радног односа, а нарочито ако се узме у обзир и чињеница да код платформског рада не постоји интеграција радника у пословање клијента, као ни било каква контрола од страна клијента. Међутим, уколико је платформа та која обезбеђује рад и додељује радне задатке, мишљења смо да тада има основа да се овакав правни однос између платформе и радника третира као радни однос. У том случају мора да постоји узајамност права и обавеза, али и зависност (субординација) платформског радника од дигиталне платформе.

Посебан изазов представља чињеница да су код платформског рада задаци краткотрајни, и најчешће ризик успешног обављања посла носе управо платформски радници, слично уговорима без одређеног радног времена (Adams, Freedland and Prassle, 2015, 529).

Треба обратити пажњу на то да се правни третман платформског рада тренутно сагледава у контексту билатералне концепције радног односа, тачније оне која подразумева искључиво постојање само две уговорене стране – послодавца и запосленог. У том контексту, платформски рад, као тространи однос био би подељен на низ билатералних уговорних односа у ком случају би се потпуно изгубио економски аспект оваквог рада. Уколико овакав тространи однос у коме се клијенти јако брзо мењају поделимо на мноштво двостраних уговорних односа, дошло би до потпуног обесмишљавања оваквог облика рада. Другим речима, платформски рад представља изванредан пример који показује да тренутна концепција билатералног радног односа, не може у потпуности да одговори на постављене изазове које са собом носе сложени, мултилатерални радни односи. У том смислу се и уговор о раду, због своје сложености, показује као недовољно ефикасан правни основ и механизам заснивања радног односа оваквих радника, па их из тог разлога, најчешће, оставља ван приступа радном законодавству.

Велики изазов постављен пред радно законодавство односи се управо на проналажење ефикасног начина како

платформске раднике, укључити и ставити „под капу” радног законодавства, али уз уважавање специфичне природе послова који се на овај начин обављају. Оно што би требало да буде неспорно, је да одређена фундаментална радна права буду обезбеђена свим категоријама радника, без обзира на правни основ њиховог ангажовања. Свака држава, уз консултације са социјалним партнерима, би требало да одреди која појединачна радна права спадају у фундаментална. На тај начин би се и платформским радницима могла гарантовати одређена основна радна права, која тренутно не уживају, а која су неопходна ради њиховог укључивања у концепт достојанственог рада.

ЗАКЉУЧАК

Обим радноправне заштите још увек зависи од дефиниције појма радника, односно запосленог и послодавца. Ипак, са појавом нових облика рада, неопходно је и сагледати однос између послодавца и радника у светлу тренутне друштвене и економске ситуације. Приликом анализе индивидуалног радног односа, треба да буду размотрени и савремени облици и организација рада, као и промене у организацији радног времена и критеријума потчињености и аутономије који проистичу из свега наведеног. Суштинско питање је какву тачно радноправну заштиту треба гарантовати платформским радницима, а да се истовремено не обесмисли овакав облик обављања рада који има низ специфичности.

На први поглед, платформски рад има низ предности, како за клијенте, тако и за раднике. Пре свега, он елиминише велики број трошкова повезаних са запошљавањем појединаца, клијенти могу да добију скоро бесконачан број услуга по врло ниским ценама, а радници да пронађу флексибилне послове који ће се уклапати у њихов распоред и потребе за приходима. Међутим, поред ових предности, постоји и низ недостатака који доводи до тога да највећи број ових радника буде изостављен из заштитних норми радног законодавства, управо због различитих пословних модела самих дигиталних платформи, али и тренутно непремостивих концепцијских ограничења скопчаних са традиционалним моделом радног односа. У оним случајевима где дигитална платформа врши

функције послодавца, иста лако може бити идентификована као послодавац, а платформски радници имати статус запослених, а не независних уговарача. На крају, без обзира на њихов статус и правни основ њиховог ангажовања, одређена фундаментална радна права би свакако морала да буду доступна овим радницима, како би се извршило њихово укључивање у концепт достојанственог рада.

РЕФЕРЕНЦЕ

- Adams, Abi, Mark Freedland and Jeremias Prassl. 2015. *The “Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?* Labour law research Network.
- Aneesh, Aneesh. 2009. “Global Labour: Algoratic modes of organization.” *Sociological theory*, 27(4): 347–370. doi.org/10.1111/j.1467-9558.2009.01352.x.
- Anđelković, Branka, Tanja Jakobi, Maja Kovač i Slobodan Golušin. 2020. *Pakleni vozači – ima li dostojanstvenog rada na digitalnim platformama za dostavu i prevoz putnika u Srbiji*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.
- Berg, Janine. 2016. “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers.” *ILO: Conditions of Work and employment Series No. 74*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf.
- Bjelinski Radić. 2018. „Izazovi radnog i socijalnog prava u svjetlu digitalizacije rada.” *Zagrebačka pravna revija*, 7 (3): 309–331.
- Božičić, Darko. 2020. „Digitalne platforme i njihov uticaj na odnose povodom digitalnog rada.” *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 54 (1): 433–456. doi: 10.5937/zrpfns54-25087.
- Branković, Srbobran. 2017. „Veštačka inteligencija i društvo.” *Srpska politička misao*, 56 (2): 13–32. doi.org/10.22182/spm.5622017.1.
- Bruoghton, Andrea, Rosie, Gloster, Rosa Marvell, Martha Green, Jamal Langley and Alex Martin. 2018. “The experiances of individuals in the gig economy HM Government.” De-

- partment for Business, Energy and Industrial Strategy, UK. *The characteristics of those in the gig economy.pdf* (publishing.service.gov.uk).
- Butković, Hrvoje. 2019. *Vodič za radnike u digitalnoj ekonomiji Hrvatske*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose.
- Casale, Guissepe. 2011. *The Employment Relationship: A Comparative Overview*. ILO: Hurt Publishing.
- Davidov, Guy, Mark Freedland and Nicola Kountouris. 2015. "The Subjects of Labour Law: 'Employees' and Other 'Workers'." In *Research Handbook in Comparative Labour Law*, eds. Finkin Matthew and Greg Mundlak. London: Edward Elgar.
- Davies, Paul and Mark Freedland. 1983. *Kahn-Freund's Labour and the Law*. London: Stevens.
- De Groen, Willem Pieter, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts and Irene Mandl. 2018. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- De Stefano, Valerio. 2015. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 2682602. doi/10.2139/ssrn.2682602.
- De Stefano, Valerio. 2016. "Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3): 1–10. <https://ssrn.com/abstract=2767383>.
- Eurofund. 2015. *New Forms of Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2806/937385.
- Eurofund. 2018. *Overview of new forms of employment – 2018 update*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>.
- Florisson, Rebacca and Irene Mandle. 2018. "Platform work: Types and implications for work and employment." *Literature review*. Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review (bollettinoadapt.it).

- Grgurev, Ivana i Ivana Vukorepa. 2018. "Flexible and New Forms of Employment in Croatia and their Pension Entitlement Aspects." In *Transnational, European, and National Labour Relations*, eds. Sander, Gerald, Vesna, Tomljenovic i Nada Bodiroga-Vukobrat, 241–262. Springer Verlag.
- Ivanova, Mirela, Joanna, Bronowicka, Eva Kocher and Anne Degner Drawing. 2018. "The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management." *Viadrina Center Borders in Motion*, doi: 10.11584.
- Kittur, Aniket, Jeffrey Nickerson, Michael Bernstein, Elizabeth Gerber, Aaron Shaw, John Zimmerman, Matthew Lease and John Horton. 2013. "The Future of Crowd work." *CSCW '13: Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work*, 1301–1318. DOI: 10.1145/2441776.2441923.
- Kovačević, Ljubinka. 2013. *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- International Labour Organization. 2013. "Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198." *International Labour Organization*. https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.
- Jašarević, Senad. 2016. „Uticaj digitalizacije na radne odnose.” *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 50 (4): 1103–1117. doi: 10.5937/zrpfns50-12356.
- Mandle Irene. 2015. "New Forms of Employment Offer Both Benefits and Risks." *Social Europe*. <https://socialeurope.eu/new-forms-of-employment-offer-both-benefits-and-risks>.
- Marica, Mihaela-Emilia. 2020. Employee sharing: a new type of employment, opportune in a globalized context, *Proceedings of the 14th International Conference on Business Excellence*, DOI: 10.2478/picbe-2020-0111.
- Pesole, Annarosa and Urzi Brancati, 2018. "Platform Workers in Europe." *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. doi:10.2760/742789.
- Prassl, Jerremias and Martin Risak. 2016. "Uber, TaskRabbit &

- Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of Crowdwork. *Comparative Labour Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies*, No. 8/2016. <https://ssrn.com/abstract=2733003>.
- Ray, Jean-Emmanuel. 2015. "Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions." *European Labour Law Network – 8th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law*. Hague.
- Rončević, Danilo and Aleksandar Antić. 2016. "Ugovor bez određenog radnog vremena (zero hour contract)." *Časopis za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije XX* (1): 229–244.
- Strowel, Alain and Wouter Vergote. 2019. "Digital platforms: to regulate or not to regulate?" In *The Platform Economy. Unraveling the Legal Status of Online Intermediaries*, ed. Bram Devolder. Cambridge: Intersentia.
- Tyrell, Jeffrey. 2014. *Interim management: an enquiry into praxis*. DBA, Nottingham Trent University. <http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/244>.
- Urdarević, Bojan i Zoran Radulović. 2012. „Globalizacija i koncept socijalnih prava." *Srpska politička misao*, 35 (1): 169–186. doi.org/10.22182/spm.3512012.9.
- Vacotto, Beatriz. 2013. "Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence." *International Journal of Labour* 5 (1): 17–131.
- Vukorepa, Ivana. 2018. "Rethinking Labour Law in the Context of 4th Industrial" Revolution *International conference "Novelties in Labour Law"*. Zagreb (Croatia).

Bojan Urdarević*

Faculty of Law, University of Kragujevac

Aleksandar Antić**

Faculty of Law, University of Kragujevac

PLATFORM WORK AND NEW FORMS OF WORK IN THE DIGITAL ECONOMY

Resume

Digitalization is changing labour market relations by calling into question the concept of a classic employment relationship that relies heavily on a bilateral employment contract of indefinite duration. Also, on the other hand, digitalization leads to a significant polarization in the labour market between highly qualified professionals, for whose work there is a growing need, and low-skilled workers, who face increasing obstacles when looking for employment.

Platform work is an atypical, new form of work, made possible by digital technology and characterized by, most often, a tripartite legal relationship between the digital platform, the platform worker and the client. In this paper we have identified two general types of platforms. First one, which are serving as tool for matching jobseekers with clients, and the second one which are not only matching, but also managing the working process. Anyway, digital platforms should stop charging any fees or costs for job finding services, unless those fees or costs have been approved by a competent authority. This principle has served as a central tenet during the development of regulations governing private employment services. In this paper, we emphasized that digital labour platforms often disregard this principle, by offering their users the possibility of increasing their visibility or ensuring better functionality of the platform in exchange for monetary payments.

The paper analyzes the new forms of employment, that came because of social, economic, political and technological

* E-mail address: burdarevic@jura.kg.ac.rs

** E-mail address: anticaleksandar89@gmail.com

changes around the globe. Many of these are quite different from traditional work and characterized by unconventional work patterns. At this moment, none of the mentioned new forms of employment is directly regulated by domestic labor legislation, so there is a lot of room for their regulation in order to make them more attractive for employers and employees.

Finally, there are many regulatory challenges related to platform work on both, national and international level. The main issue is the question of classification of those workers, more precisely, are they employees or self-employed. Related to that, there is also a problem with digital platform algorithms, which are not always transparent as they should be. The scope of employment protection still largely depends on the legal definition of an employee. Yet, with the emergence of the platform work and other forms of work, the employment relation status must be evaluated with regard to the current social and economic situation. In any case, it is imperative that all workers, despite their employments status, are covered by fundamental international labour standards.

Keywords: digital platform, employment relationship, self employed, platform work, new forms of work

* Овај рад је примљен 30. априла 2021. године, а прихваћен на састанку Редакције 19. маја 2021. године.