

Др Марио Љ. Рељановић, научни сарадник
Института за ујоредно право у Београду
m.reljanovic@iur.rs

ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ И ИЗАЗОВИ У РЕФОРМИ РАДНОГ ПРАВА

Сажетак: Изузетан развој информационо-комуникационих технологија омогућио је појаву нових занимања у последњих двадесет година, али и нових модела радног ангажовања људи који не могу лако бити класификовани међу класичне индустријске радног права. Такозвани „дигитални рад“ постао је реалност у друштвима широм планете. Уз глобалну досупност интернета, не постоји држава у којој се не могу појавити дигитални радници. Овај начин рада не познаје границе, што доводи до специфичних ситуација које се не могу увек адекватно решити коришћење класичних правила радног права.

Појам „дигиталног радника“ није сасвим јасно одређен. Док у ову категорију сасвим сигурно спадају они радници чији је рад у потпуности везан за рачунаре и електронске комуникације (на пример, програмери) није сасвим јасно да ли се дигиталним радницима могу смањити и они који користе информационе технологије само као начин комуникације са послодавцем, док посао обављају у „реалном свету“ (на пример, радници Убера).

Ове недоумице, као и многе друге које настају у специфичним правним односима, воде до закључка да су дигитални радници често недовољно препознати у националним радним законодавствима, као и лиценци неких основних права које радници морају уживати без обзира на врсту њиховог ангажовања. Док су им многа индивидуална права угрожена, колективна права практично не постоје, или их је јако тешко остварити.

Најеистраживање се фокусира на тренутни правни оквир и могућности његовог унапређења у оквирима радног права.

Кључне речи: информационе технологије, дигиталне платформе, дигитални радници, основна радна права, реформа радног права.

1. УТИЦАЈ ИКТ НА РАЗВОЈ РАДНИХ ОДНОСА

Информационо-комуникационе технологије (у даљем тексту: ИКТ) у последње две деценије постале су део свакодневице појединца. Употребљавају се подједнако у приватне и професионалне сврхе, у забави, науци, војним технологијама. Чињеница да је размена информација бржа него икада између било која два лица практично било где на планети, довела до нужних промена у разним концептима схватања људског рада. Рад од куће, који је некада био резервисан само за узак круг професија, данас се може сматрати уобичајеним за већину непроизводних делатности (али и неке производне, као што је индустрија софтвера). У основи овакве експанзије налазе се готово неограничене могућности које су омогућене ИКТ – у сваком тренутку можемо са неким комуницирати, али и знати његов географски положај, кретање, активности. Можемо размењивати поруке гласовне, текстуалне и визуелне садржине, али и велике електронске фајлове који садрже хиљаде, па и милионе информација најразличитијих врста. ИКТ су омогућиле стварање три нове врсте радника. Једни су они који се баве „традиционалним“ пословима који уз коришћење нових технологија добијају нову форму и начин извршавања. Други представљају нове професије, које су нужно везане за нове технологије – као што су аналитичари друштвених мрежа, дигитални комерцијалисти, и слично. Трећа група је практично подврста претходне – то су програмери и друге професије које су и раније постојале, али су развојем технологија постале значајно популарније, траженије на тржишту рада и доступније за усавршавање већем броју лица; оне се заслужено сматрају пословима будућности.

Како указује Јашаревић, контекст радног односа се променио. Настале су нове околности, као што су начин одвијања рада, начин одвијања радних односа, субјекти радног односа и правни приступ радном односу¹. Нове професије не подразумевају само нове врсте послова, већ и нове процесе рада, односно методологије њиховог извршавања. Могућности које се при томе јављају су веома разноврсне. На пример, програмер може бити у класичном радном односу са послодавцем, имати унапред одређену (или одредиву) зараду и радно време, уз обавезу да га проводи у пословним канцеларијама послодавца. Његов посао јесте савремен и везан за нове технологије, али се процес рада (у смислу приступа послу и организације извршавања радних задатака) није значајно променио у односу на класичне административне послове који су се обављали и у прошлости. Исти тај програмер, радећи исти

¹ Сенад Јашаревић, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, вол. LII, бр. 3/2018, 927.

посао, може међутим програмирати и на даљину – можемо га замислити како то ради на некој далекој егзотичној дестинацији – и при томе бити у радном односу или неком другом облику радног ангажовања са поменутиим послодавцем, или може бити сам себи послодавац – где се онај за кога ради јавља као пословни клијент, а не као послодавац у класичном смислу. Сви ови облици значајно утичу на врсту односа који постоји између онога ко извршава радни задатак и онога ко тај задатак даје; разликују се права, обавезе и одговорности, уговорна и фактичка природа пословног односа, као и низ детаља на релацији програмер – послодавац.²

Истраживање које следи покушава да представи варијације овог односа, могуће нормирање у класичним облицима уговора о радном ангажовању и евентуалне иновације у овој области. Основно питање на које се тражи одговор јесу како би изгледао оптималан положај запослених на новим професијама које су искључиво или доминантно везане за ИКТ, односно како се могу помирити традиционална схватања радног односа и основни концепти радног права са новим околностима рада. Биће анализирани постојећи прописи у Србији али и у неким другим државама које су детаљније развиле радно законодавство када је реч о „дигиталним професијама“; дужна пажња посветиће се и развоју права Европске уније, нарочито у односу на нове тенденције заштите радника у некарактеристичним облицима ангажовања.

У раду ће најпре бити појашњен појам „дигиталних професија“, потом ће се указати на некомпатибилност нових методологија уређења процеса рада са неким традиционалним радним правима. Могућности удруживања ради заштите радничких и професионалних интереса су такође једно од питања којима се истраживање бави, да би се на крају рада налази који су претходно представљени сублимирали у неколико препорука како се у српском радном законодавству могу уредити најважнија питања везана за „дигиталне раднике“³.

2. ПОЈАМ ДИГИТАЛНИХ РАДНИКА И ДИГИТАЛНИХ ПРОФЕСИЈА

Дигитални радници и дигиталне професије су појмови који нису сасвим утемељени у стручним круговима, још мање у законодавству. Закони, као

² Више о новим моделима уређивања рада: Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији и Србији“, *Радно и социјално право*, вол. 19, број 2/2015, 1-22.

³ Требало би имати у виду да се овај израз у енглеском језику користи и за означавање аутоматизованих (роботизованих) машина које у потпуности мењају раднике у појединим сегментима радног процеса.

ни други прописи, не препознају ову врсту радника као посебну, иако се све чешће говори о нужности уважавања њиховог специфичног положаја.⁴

У литератури такође не постоји јединствена дефиниција ових појмова. Дигиталне професије се веома често поистовећују са неким другим облицима рада, па се тако говори о прекарним облицима рада, гиг-економији, радницима по позиву, и слично. Сви ови појмови су слични али не и истоветни. Они покривају различите форме нових облика радног ангажовања и имају неке заједничке елементе. Методологија рада дигиталних радника међутим познаје и неке специфичности. Тако ће на пример радник који ради превоз по принципу дигиталне платформе за упошљавање возача (као што је Убер) потенцијално моћи да се поистовети са радником по позиву – ово међутим неће увек бити тачно, јер нити садржина правног односа, ни фактички положај тог радника не морају бити идентични као радника који имају уговоре о раду по позиву, или уговоре са нултим радним временом.

Један од отежавајућих фактора дефинисања дигиталних радника јесте разноврсност дигиталних професија, које немају готово ниједан заједнички елемент када је реч о врсти послова, образовању радника, дужини трајања ангажовања, заради, и слично. Узмимо на пример елемент зараде – она може зависити од учинка самог радника (таксиста, односно превозник) али може бити и фиксна (програмер). Може зависити од радног времена које је уговорено (уговор о раду), или радно време уопште не мора бити битан елемент посла (уговор о делу).

Ипак, могу се уочити неке правилности које доприносе стварању јединственог појма дигиталних професија:

- Сви дигитални радници употребљавају ИКТ као средство прибављања посла и комуникације са послодавцем.
- Дигитални радници у великој већини случајева користе своја средства за рад, док је послодавац задужен само за прибављање послова, односно клијената.
- Дигитални радници у већини случајева не учествују у класичном процесу рада, не познају традиционалну методологију рада и немају закључен уговор о раду, већ уговор који подразумева неки од актуелних облика флексибилног ангажовања радника.

И поред набројаних (потенцијално) заједничких елемената, тешко је замислити да се сви дигитални радници подведу под једну дефиницију. Исти

⁴ Неке од нових професија препознате су посебним прописима који се односе на опис и шифрирање занимања ради уношења занимања у евиденције у области рада (на пример, у Србији постоји Одлука о Јединственом кодексу шифара, Службени гласник РС 56/2018). Примедба се међутим односи на постојање систематске синтетичке дефиниције ових професија.

посао који се треба обавити, у зависности од околности једно лице ће моћи да изврши под најразличитијим режимима рада, укључујући и ситуације у којима се јавља као samozапослено лице.

Разноврсност послова које дигитални радници обављају доводи и до других разлика у пракси. На пример, високообразовани дигитални радници лакше налазе посао, боље су плаћени и чешће су у позицији да уговарају одличне услове рада. Ако се јављају као samozапослени, најчешће се ради о успешним предузетничким радњама. Чак и када имају само једног клијента, ексклузивност у овом случају не мора нужно да значи да је у питању такозвана „лажна samozапосленост“; напротив, уколико је реч о високо специјализованим појединцима или тимовима стручњака који су тражени на тржишту рада, постојање само једног клијента по правилу подразумева одличне услове пословања, као и високу цену рада (и верности том клијенту). Са друге стране се међутим налазе радници који се баве услугама превоза путника и робе, који раде преводилачке или друге послове без упознавања послодавца (преко посредничких интернет платформи), који немају гарантоване приходе нити било какву правну заштиту, а по правилу закључују уговоре који подразумевају значајно мање накнаде за обављени рад и генерално лоше услове рада. Разлике између ових категорија нису само теоријске; у пракси, јављају се потпуно различити практични проблеми код једних и других, из којих проистиче укупно (не)задовољство њиховим тренутним статусом. Уколико се такве професије желе детаљније регулисати и редефинисати радни однос у новим условима, ове разлике морају се имати у виду. Тако је првој групи заједничко да има отпор према систему, плаћању високих пореза, а нарочито плаћању доприноса за социјално осигурање које сматрају непотребним и застарелим концептом. Код њих не преовлађује осећај солидарности, већ индивидуалности и по правилу ће се кретати ка оним правним системима који им омогућавају мање фискално оптерећење и већу флексибилност у пословању и раду. Код других се међутим јављају потпуно различити проблеми – индивидуалност је такође изражена али пре свега као осећај напуштености и беспомоћности. Постоји потреба за удруживањем али се она не може реализовати. Рањивост када је реч о условима рада и (не)постојању правне заштите преовлађује у односу на незадовољство системом – ова лица би радо била део (солидарног) социјалног система али им то најчешће сам систем не омогућава, нерегулисањем (игнорисањем) или дерегулисањем (такозваном флексибилизацијом) њиховог радноправног статуса.

Посебан проблем представља статус дигиталних платформи, које представљају алат помоћу којег поједини дигитални радници долазе до радних задатака. Ове платформе могу бити везане за специфичне корисничке апликације али могу бити и интернет сајтови који су отворени за регистрацију и коришћење најширем кругу људи. Поставља се питање да ли се оне појављују

као послодавци, као технички сервис који није правно релевантан, као посредници у запошљавању или као класични посредници у облигационоправном смислу? Могућност да су платформе правно ирелевантне може се искључити, будући да нуде услуге и да учествују у закључењу правних послова. Оне се не могу сматрати посредницима у запошљавању у класичном смислу – ниједна од њих није тако регистрована, нити испуњава услове за посредовање у запошљавању. Правна лица која се налазе иза функционисања платформи обично одбијају могућност да су послодавци дигиталним радницима и углавном се задржавају на теорији посредовања при склапању послова. Могућност да се јаве као посредници у облигационоправном смислу не може се одиста искључити. Платформе углавном овај статус међутим користе да би се према корисницима показале као неодговорне за последице „спајања“ са потенцијалним клијентима, што није увек тачно.⁵ Требало би такође имати у виду значајну разлику између појединих модалитета рада таквих платформи, као и чињенице да се мора поставити граница која јасно раздваја неког послодавца као посредника, од налогодавца радних задатака раднику.⁶ Постоји и теорија према којој су они само оглашивачи који нису одговорни за садржину огласа, као ни за правне послове који проистекну на основу оглашавања понуде и потражње. И ова конструкција је вештачка, будући да постоји јасна разлика између сајтова који се баве оглашавањем и платформи које у спајање понуде и потражње улажу квалитативно значајније напоре. Код платформи које користе само регистровани корисници за одређену делатност, такође нема говора да се ради о оглашавању.

⁵ Класично облигационо право, па и право Србије, познаје могућност одговорности посредника. Тако је у Закону о облигационим односима Републике Србије (Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003 – Уставна повеља) регулисано да: „Посредник одговара за штету коју би претрпела једна или друга страна између којих је посредовао, а која би се догодила због тога што је посредовао за пословно неспособно лице за чију је неспособност знао или могао знати, или за лице за које је знао или морао знати да неће моћи извршити обавезе из тог уговора, и уопште за сваку штету насталу његовом кривицом.“ (чл. 820, ст. 1).

⁶ У том смислу су индикативни наводи компанија Убер и Деливероо пред специјализованим Комитетом у Великој Британији, након што је од њих затражено да дефинишу однос са радницима који обављају доставе хране (Деливероо) и такси превоз (Убер). И једна и друга компанија су тврдили да су заправо технолошке компаније и да се не баве превозом робе и путника, односно да samozапослени користе њихов производ – платформе за повезивање превозника са корисницима – како би себи обезбедили клијенте. Међутим, у случају пред Радним судом *Aslam and Farrar v Uber B.V.*, закључено је да *фактички однос* између радника и компаније не наводи на посредовање у налажењу посла, већ поседује одлике радног односа у којем се раднику мора пружити одређена заштита. Сличан закључак је донет и у случају у којем је учествовао Деливероо. Наведено према: Malcolm Sargeant, „The Gig Economy and the Future of Work“, *E-Journal of International and Comparative labour studies*, Volume 6, no. 2/2017, 3 i 8-12.

3. ТРАДИЦИОНАЛНИ КОНЦЕПТ РАДНОГ ОДНОСА И НОВИ ПРОЦЕСИ РАДА

Права која дигитални радници остварују зависе од облика уговарања њиховог рада. Модели који су поменути нуде широке могућности флексибилизације али сваки од њих значи и одрицање од одређених права. Код неких модела уговарања се може дискутовати и о њиховој законитости, односно анализирати да ли постоји фингирање правног посла са циљем прикривања постојања радног односа.

Радни однос основни је начин регулисања остваривања рада између послодавца и запосленог. Може се рећи да су радници у радном односу у најповољнијем положају када је реч о моделима уговарања дигиталног рада. Овај модел није међутим монолитан и у пракси се могу јавити различите варијације услова рада. Запослени може радити у просторијама послодавца, или на даљину. Може користити опрему и инфраструктуру послодавца, или сопствену уз посебну накнаду за амортизацију. Могу се уговорити различити модели надзора над радом запосленог који ради на даљину, од којих неки потенцијално могу задирати у приватност запосленог више него што је то потребно. Такође, уговарање радне норме и радног времена у потпуности је остављено на регулисање послодавцу, односно договор запосленог и послодавца. У свим наведеним ситуацијама, уговорени услови рада могу значајно утицати на положај запосленог. Постоји на пример могућност да запослени прима зараду која је близу минималне као основну зараду, а да остатак зависи од његовог радног учинка, који процењује послодавац. Ово није карактеристично само за дигиталне раднике – може се уговорити у сваком облику рада – али је дигитални рад подложен слободним проценама и такозваном „пројектном плаћању“ запослених, чак и када су у радном односу. Ово запосленима не гарантује право на константну зараду, већ само на уговорену основну зараду док остатак зараде (који најчешће чини њен највећи део) зависи од способности послодавца да уговара послове, као и његове политике расподеле новца који се на тај начин добије. Још један проблем који није занемарив јесте потпуна отуђеност запослених који не раде у просторијама послодавца. Запослени не мора знати ни ко су остали запослени, ни колико их има, као ни у каквим условима раде. То може створити низ проблема, најпре оних који се везују за остваривање колективних права.

Рад ван радног односа према уговору о делу или сличним уговорима је по својој природи облигационоправног карактера, тако да радници углавном не уживају права из радног односа, нити су заштићени у складу са својим положајем. Платформски радници се углавном поистовећују са овом групом. Они закључују уговоре о делу са послодавцима путем платформе које посредују, односно упарују понуду и потражњу за одређеним дигиталним

пословима. Ово могу бити послови програмирања, дизајна, али и послови превођења, лектуре, и слично. Свима њима је заједничко да се закључују посредством електронске комуникације, док послодавац (и други радници који су ангажовани на сличним пословима код послодавца) могу бити лоцирани у било којем крају света. Овакав однос доводи до потпуне незаштитености посленика – они најчешће у доброј вери извршавају поверене радне задатке, а да при томе не постоји гаранција да ће бити плаћени. Цену рада диктира послодавац, по систему уговора по приступу. Као меродавно право и меродавни суд по правилу се уговарају они које послодавац одреди на основу свог седишта – што често могу бити далеке земље у којима посленик реално не може да одбрани своја права због несразмерних трошкова поступка, непознавања правног система и немогућности да ангажује некога ко ће га заступати пред судом. Са друге стране саме платформе најчешће одричу било какву везу са послодавцем или одговорност за непоштовање уговора који је послодавац закључио са дигиталним радником.

Самозапошљавање и лажно самозапошљавање постоје када се лице које ради на пословима за чије извршење није потребно учествовати у процесу рада у просторијама послодавца. У том случају, по налогу послодавца, радник који фактички обавља послове запосленог, отвара своју предузетничку радњу и појављује се као пословни сарадник послодавца. За разлику од класичних облика оваквог фингирања статуса, код дигиталних професија је веома тешко утврдити када се неко лице налази у статусу лажног самозапосленог. Оно по правилу не борави у просторијама послодавца јер посао који обавља по својој природи то не захтева. Ипак, уколико неки „предузетник“ има само једног клијента, за којег обавља послове на редовној бази и постоји изражен однос субординације, може се говорити о лажном самозапошљавању. Послодавац једноставно бира опцију која му ствара мање трошкова. Овде је међутим реч о симулованим пословима. Уколико утврди да је предузетник заправо запослен, суд ће утврдити и лажну самозапосленост као начин прикривања радног односа. Док се тако нешто не догоди, „предузетник“ се налази у веома тешком положају, будући да код послодавца не остварује ниједно право из радног односа, а сав терет социјалног осигурања је преваљен на њега (под условом да законодавство уопште регулише плаћање доприноса за социјално осигурање, што није увек случај).⁷

⁷ У девет земаља Европске уније (међу којима су и Белгија, Француска, Холандија и Италија) не препознаје самозапослене као осигуранике по основу осигурања за случај незапослености, а у још шест земаља ово осигурање није обавезно за ову категорију лица. Matsaganis, M., Ozdemir, E., Ward, T. and Zvakou, A., *Non-Standard Employment and Access to Social Security Benefits* (Research note 8/2015), Brussels: European Commission, 2016, 12–15. Navedeno prema: Paul Schoukens, Alberto Barrío, „The changing concept of work: When does typical work become atypical?“, *European Labour Law Journal* 2017, Vol. 8(4), 318-319.

Уговори по позиву и уговори са нултим радним временом нагло постају популарни у последње две деценије. Оригинално настали као производ англосаксонског права, данас су раширени на већи број европских држава. У основи ових уговора јесте да они спадају у радноправне уговоре (нису дакле облигационоправне природе) али се од класичних уговора о раду разликују према неколико важних детаља: самим уговором није дефинисан број радних часова у току радне недеље (месеца); зарада веома често није дефинисана и зависи од оствареног броја радних часова; радник се активира само по позиву послодавца. Послодавац може да то искористи али и не мора – дакле, могуће је да радник буде везан уговором за послодавца али да га овај не активира чак ни у дужем временском периоду. Наведене карактеристике јасно издвајају ову врсту уговора као веома критиковану и непожељну. Послодавац њима у потпуности преваљује ризик проналажења посла на радника. Ако не обезбеди посао раднику, послодавац му неће бити дужан исплату зараде. Иако се оправдавају као високо флексибилни, уговори овог типа заправо носе огроман ризик по раднике и не могу се исплатити ниједном лицу, уз изузетак оних који своје претежне приходе остварују на неки други начин.⁸

Може се дакле са сигурношћу закључити да дигиталне професије носе велики изазов када је реч о традиционалном концепту радних права. Оне подразумевају послове који се могу радити ван просторија послодавца, уз максималну флексибилизацију радног времена. Ипак, иако на први поглед тако нешто звучи као позитиван помак чини се да су у досадашњој пракси злоупотребе таквог потенцијалног положаја дигиталних радника далеко чешће него што је то очекивано, односно да се послодавци на тржишту прилагођавају да умањују своје обавезе према радницима управо користећи могућности дигитализације рада. Отуда је легитимно размишљати о дигиталним професијама не само као о начину флексибилизације, већ и о начину прекарнизације рада. Најпре се мора решити питање природе ових послова – они су углавном једнаки пословима у радном односу али се по правилу не

⁸ Радницима који раде по уговорима са нултим радним временом се често не признаје статус запослених. Као и у случају лажне samozапослености, суд међутим по правилу посматра фактички однос и његову садржину, посматрану кроз призму елемената радног односа. Уколико утврди да такви елементи постоје, пресудиће да је у питању радни однос, без обзира на то који уговор је закључен између радника и послодавца. Видети анализу случаја *Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd & 6 others*, у: Ke Xu, „The Analysis on Employment Rights of “Zero-Hours Contracts“ Workers in the UK”, *World Journal of Social Science Research*, Vol. 5, No. 1, 2018, 18-19. Идентичан став заузео је и доњи дом Парламента, у извештају о уговорима са нултим радним временом: ако су околности такве да постоји фактички радни однос, врста уговора који је закључен није више релевантна за статус радника (Doug Pyper, Feargal McGuinness, *Zero-hours contracts*, House of Commons Briefing Paper Number 06553, 17 August 2018, 11).

третирају тако. Потом се мора радити на решавању проблема уживања појединих права, нарочито колективних, као и значајно бољој правној заштити дигиталних радника који ће наставити да се ангажују по уговору о делу за иностраног послодавца. Ово је пре свега питање одговорности послодавца али се при томе не сме занемарити и одговорност посредника, платформи које за сада измичу регулацији иако управо због њиховог немара да провере послодавца чије огласе пласирају може доћи до настанка штете на страни радника.

То су разлози зашто се овим питањима посвећује велика пажња како у државама чланицама, тако и на наднационалном нивоу прописа Европске уније, о чему ће бити рећи у каснијем тексту.

4. КАКО СЕ ДИГИТАЛНИ РАДНИЦИ МОГУ ОРГАНИЗОВАТИ?

Ако су дигитални радници угрожени због специфичних начина уговарања рада и остваривања одређених права поводом рада, поставља се питање да ли се они и како могу организовати да заштите своје интересе? Ово није једноставно питање, због неколико фактора који су раније наведени а који доводе до потпуне изолованости појединачног дигиталног радника: уговорни статус радника не дозвољава синдикално организовање; индивидуалност радника доводи до незаинтересованости за колектив, солидарност као таква не постоји у деловању таквих радника; физичка изолованост радника је таква да је немогуће организовати их, када се најчешће међусобно не познају; радници који спадају у ову групу могу бити различитог образовања, специјализације, могу имати драстично различите услове рада и на основу тога код њих може постојати одсуство интереса да се организују.

Чак иако је законодавство земље флексибилно када је реч о могућностима синдикалног организовања, није увек реално да ће се класична синдикална структура учинити атрактивном дигиталним радницима, као ни да ће они поседовати свест о важности такве врсте удруживања. У многим случајевима они то неће ни моћи да учине, јер су уговорни односи са послодавцем такви да им уопште не припада право на удруживање (ово се може десити и у земљама које имају далеко квалитетније одредбе о удруживању радника, док је на пример у Србији где Закон о раду познаје само право на удруживање запослених⁹ тако нешто и формално немогуће).

Које су онда друге могућности за удруживање дигиталних радника ради заштите индивидуалних интереса? Намећу се две – организовање струковних удружења или удруживање у задруге.

⁹ Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, чл. 206. у вези чл. 5. ст. 1.

Струковна удружења су удружења грађана која су усмерена ка удруживању припадника одређених професија, односно занимања. Удружења грађана регулисана су Законом о удружењима¹⁰ и представљају непрофитне организације које може основати свака група грађана (бар три) која је окупљена око неке заједничке идеје, циљева, вредности. Иако само струковно удружење не може бити у функцији класичног послодавца, пре свега због природе организовања, овакве врсте удруживања могу допринети већој сигурности дигиталних радника, који би преко својих удружења уживали правну помоћ и заштиту, на пример. Такође, она су у правом смислу неограничена када је реч о слободи удруживања, тако да би струковно удружење дигиталних радника могло ујединити различите професије и лица која се баве различитим делатностима, које повезују ИКТ и специфичан радноправни положај. Иако не могу никако заменити синдикате када је реч о борби за појединачна права код послодавца, струковна удружења могу бити веома корисна за оснаживање појединаца који се иначе осећају изоловано и немоћно у ситуацијама када им је ускраћено или прекршено неко право. Она се такође могу бавити заступањем и покушавати да измене – на микро или макро нивоу – оквир регулисања појединих питања везаних за конкретне дигиталне професије.

Задруге су специфични облици колективитета који настају према принципима солидарности и представљају удруживање припадника исте делатности ради лакшег пословања. Задруге су регулисане Законом о задругама¹¹, који не познаје ограничења када је реч о овој врсти удруживања и може се користити и за задруге које су основане ради лакшег пословања дигиталних радника. Овакав начин рада не би био сасвим нов, будући да су и у прошлости у области транспорта путника (такси превоза) осниване задруге. Иако је тешко замислити задругу која удружује све дигиталне раднике, специфичне задруге везане само за једну или неколико сродних делатности сасвим су извесне у будућности. Задруге, као и струковне организације, могу не само помагати својим члановима да лакше долазе до послова и лакше их реализују, него могу пружати и правне и рачуноводствене услуге, као и правну заштиту и давати многе друге погодности члановима.

5. НОРМИРАЊЕ АТИПИЧНОГ РАДА НА НИВОУ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

У Европској унији дуже време постоје тенденције да се што више смањи неформално радно ангажовање лица, као и да се флексибилне (традицио-

¹⁰ Закон о удружењима, Службени гласник РС, бр. 51/2009, 99/2011 – др. закони и 44/2018 – др. закон.

¹¹ Закон о задругама, Службени гласник РС, бр. 112/2015.

налне и нове) форме запошљавања уведу у оквире који одговарају остваривању неких основних радних права тих лица. Директива 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада у Европској унији¹² (у даљем тексту: Директива) не уводи нови концепт нормирања, већ се наставља на претходне напоре нормирања радних односа у општим али и специфичним околностима рада.¹³ Директива у преамбули садржи, између осталог, позивање на Европски стуб социјалних права, прецизније на принципе 5 и 7 који се односе на нужности успостављања неких основних права радника без обзира на врсту и трајање њиховог радног ангажовања. Јасна је намера творца Директиве да се укаже на чињеницу да нови облици радног ангажовања и такозвана флексибилизација рада, који су између осталог изазвани „дигитализацијом рада“ (што се изричито и наводи у параграфу 4 преамбуле), не смеју да значе урушавање основних заштитних принципа радног права и ускраћивање основних радних права лицима која су на тај начин ангажована. У параграфу 30 преамбуле се јасно изражава још један од циљева доношења Директиве – радници који раде у неизвесним условима рада у смислу њихове потребе, дужине трајања ангажовања и броја радних сати, морају уживати одређену заштиту и имати право на минималну предвидивост њиховог будућег радноправног статуса.

Може се рећи да је Директива квалитативан искорак набоље и поред чињенице да су нека решења на крају одбачена. Домашај Директиве је постављен широко – она се односи на сваког радника (у енглеском тексту користи се термин „worker“) који је у радном односу или у било ком другом облику радног ангажовања, у складу са националним законодавством државе. Једини изузетак су радници који у континуитету од четири или више недеља, не остварују више од три радна часа недељно. Држава може додатно одлучити да се поједине одредбе не примењују на запослене у јавном сектору, ако за то постоји објективно оправдање (члан 1, ставови 2, 3 и 6).

Списак права која радници поседују и о којима морају бити обавештени приликом заснивања радног односа, обухвата целу палету оних која се односе како на основне услове рада – да ли је у питању рад на одређено или неодређено време, број радних сати, место рада – тако и детаље радног односа – право на зараду (накнаду), плаћено одсуство, распоред радног времена, и слично. Када је реч о дигиталним радницима и нормама које се могу на њих применити, постоји неколико карактеристичних решења у члану 4.

¹² Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Official Journal of the European Union L 186/105, од 11.7.2019. године.

¹³ Вид.: Љубинка Ковачевић, „Правни инструменти за сузбијање рада `на црно` у Европској унији – садржина и (не)делотворност“, у: Ђорђе Игњатовић (ур.), *Казнена реакција у Србији IX део*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019, 258-293.

На пример, зарада (накнада) која се исплаћује се регулише као збир основне зараде и других додатака. То значи да није могуће зараду лица у целини заснивати на његовом учинку (као што је на пример тренутно случај са такси превозницима). Слично је и са распоредом радног времена – чак и када се ради о уговорима који не препознају фиксно радно време (уговори са нултим радним временом, уговори по позиву) потребно је дефинисати дане и сате у којима ће послодавац моћи да „активира“ радника. Директива такође забрањује послодавцу да онемогући радника да закључи више симултаних уговора о радном ангажовању (члан 9). Након што радник проведе шест месеци на пословима који су неизвесног карактера, послодавац има обавезу да размотри његов писани захтев да пређе на друге сигурније послове (члан 12). Ово је добро решење које осигурава да се заиста реализује један од потенцијала флексибилизације тржишта рада, и то у односу на она лица која желе трајније запослење а у флексибилним облицима су само због тога што у датом тренутку нису могли да остваре друго запослење.

Рок за имплементацију Директиве је 1.8.2022. године. Биће интересно пратити национална законодавства и реакције држава на обавезу имплементације ових одредби, нарочито у државама које у последњој деценији карактерише тренд константног умањења радничких права.

6. ИДЕЈЕ О БУДУЋЕМ НОРМИРАЊУ ДИГИТАЛНИХ ПРОФЕСИЈА

Дигиталне професије налазе се тренутно у највећој мери у правном вакууму. Класична правила радног права јесу примењива на статус дигиталних радника али се не могу увек уклопити у начин реализације радних задатака, савремени процес рада, „неоптерећеност“ послодавца и радника државним границама и правним режимима, специфичне односе који се стварају између послодавца и радника који могу, али не морају увек и у потпуности, садржати елементе радног односа.

Основни принципи будућег нормирања морају обухватити решавање следећих питања:

- *Идентификација облика рада дигиталних радника који се данас не смањирају радним односом а требало би их укључити у овај режим рада.* Најпре је потребно стимулисати дигиталне раднике који су данас невидљиви у смислу закона, због тога што раде на црно или раде према уговорима облигационоправног карактера, да се не задовољавају таквим парцијалним опцијама које не представљају дугорочно решење њиховог радноправног статуса. Потом би требало нормирати ситуације које послодавци тренутно користе а које воде злоупотребама различитих облика

радног ангажовања, у циљу прикривања сталне потребе за радником, односно радног односа.

- *Редефинисање радног односа и елемената који чине радни однос, иако звана „реконфигурација радног односа“.*¹⁴ Континуитет и квантитет рада је очигледно релативизован, баш као и однос субординације и надзор послодавца над запосленим. Обе ове новине су препознате али за сада нема униформних решења. Нова Директива доноси добро решење према којем је минимум потребног недељног рада умањен; када је реч о новим односима између послодавца и запосленог, важно је указати да њихова физичка удаљеност (рад на даљину) и релативно умањене могућности контроле процеса рада од стране послодавца, не могу довести до укидања права на гарантовану зараду. Када је реч о ризику пословања, он мора остати на страни послодавца – у супротном се у потпуности обесмишљава постојање послодавца као лица која организују рад. У ситуацији када дигитални радници сами обезбеђују средства за рад и не остварују низ класичних радних права, поставља се реално питање чему тачно служи послодавац ако се и ризик обезбеђивања радних задатака пренесе на раднике.
- *Заштити оних дигиталних радника који се не налазе у режиму радног односа (као што су самозапослени и радници по уговорима облигационоправног карактера).* Они се пре свега морају заштитити када је реч о радним сатима, висини накнаде и праву на социјално осигурање. Нарочита пажња мора се посветити спречавању лажне самозапослености.
- *Реулисање одговорности и облика за штећу коју дигитални радници претрпе због незаконитог понашања послодавца.* Ова регулатива пре свега треба да буде донета на међународном нивоу, уз максимално учешће што већег броја држава. Када је реч о националном нивоу, нарочито о праву Србије, веома је важно препознати одговорност посредника у запошљавању за штету која настане због незаконитог понашања послодавца или радника.
- *Изолацијање уговора са нултим радним временом, уговора по позиву и сличних уговора из правног промета.* Ови уговори нису део радног права Србије и нема разлога да то постану. Када је реч о европском нивоу, постоје примери нормирања који могу служити као одличан модел за остале државе (уређење ових уговора у Италији).

¹⁴ G. Bosch, „Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe“, *British Journal of Industrial Relations*, 42:4, December 2004, 633. Наведено према: С. Јашаревић (2018), 929. Иако аутори нису увек јединствени који би то елементи били, чини се да је за дефинисање класичног радног односа сасвим прихватљива листа од шест индикатора коју су понудили Шоукенс и Барио (P. Schoukens, A. Barrio, 309-310).

Када је реч о ситуацији у Србији, чини се да је израда новог Закона о раду која је најављена за блиску будућност идеална прилика да се многа ова питања реше. Ово се нарочито односи на коначно издвајање облигационо-правног ангажовања из Закона о раду и подвођења такозваног „рада ван радног односа“ у режим радног односа, што је сасвим у складу са европским тенденцијама и што је препознато као једна од будућих мера усаглашавања са правним тековинама Европске уније.¹⁵ Потом се морају препознати облици дигиталног рада када је реч о одредбама о раду ван просторија послодавца. Коначно, чини се да је нужна и реформа (сиромашних) одредби о samozапославању у Закону о привредним друштвима¹⁶, која би такође требало да садрже решења која би омогућила инспекцијским органима да препознају лажну samozапосленост. Инспекција рада би такође морала да има значајно шири овлашћења када је реч о процени да ли се у конкретном случају ради о раду који има карактеристике радног односа, или не (са нарочитим освртом на сервисе који већ сада злоупотребљавају свој правно неразјашњени положај, као што су они који се баве услугама таксирања). Коначна одлука би свакако морала бити на суду али имајући у виду неефикасност судова у радним споровима, измене би морале ићи у правцу привремених мера које су у корист радника за којег инспектор рада сматра да је запослен и поред тога што је његов статус запослености прикривен неким другим правним послом.

ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Official Journal of the European Union L 186/105

Јашаревић, Сенад, „Нове форме рада у Европској унији и Србији”, Радно и социјално право, вол. 19, број 2/2015.

Јашаревић, Сенад, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. LII, бр. 3/2018.

¹⁵ У трећем нацрту Акционог плана за поглавље 19 из маја 2019. године ова обавеза је препозната у делу 1.2.4. који се односи на анализу усклађивања са Директивом 1999/70: „У циљу потпуног усклађивања потребно је Закон о раду допунити: широм дефиницијом рада на одређено (обухватити друге уговоре привременог и повремениг карактера ван радног односа, друге уговоре ограниченог трајања из других закона), дефинисати упоредног радника на неодређено (члан 3.), одредбама о начелу забране дискриминације (члан 4. Директиве) као и одредбама о информисању запослених на одређено о могућности преласка са рада на одређено време на рад на неодређено време и приступ оспособљавању (члан 6. Директиве).“ (Нацрт акционог плана за поглавље 19, трећа верзија, стр. 48).

¹⁶ Закон о привредним друштвима, Службени гласник РС, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018, део други.

- Ковачевић, Љубинка, „Правни инструменти за сузбијање рада ‘на црно’ у Европској унији – садржина и (не)делотворност“, у: Ђорђе Игњатовић (ур.), *Казнена реакција у Србији* IX део, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019.
- Нацрт акционог плана за поглавље 19, трећа верзија.
- Pyper, Doug; McGuinness, Feargal, *Zero-hours contracts*, House of Commons Briefing Paper Number 06553, 17 August 2018.
- Sargeant, Malcolm, “The Gig Economy and the Future of Work”, *E-Journal of International and Comparative labour studies*, Volume 6, no. 2/2017.
- Schoukens, Paul; Barrio, Alberto, “The changing concept of work: When does typical work become atypical?”, *European Labour Law Journal* 2017, Vol. 8(4).
- Xu Ke, “The Analysis on Employment Rights of “Zero-Hours Contracts” Workers in the UK”, *World Journal of Social Science Research*, Vol. 5, No. 1, 2018.
- Закон о облигационим односима Републике Србије (Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003 – Уставна повеља).
- Закон о привредним друштвима, Службени гласник РС, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.
- Закон о удружењима, Службени гласник РС, бр. 51/2009, 99/2011 – др. закони и 44/2018 – др. закон.
- Закон о задругама, Службени гласник РС, бр. 112/2015.

Mario Lj. Reljanović, Ph.D., Research Associate
Institute of Comparative Law in Belgrade
m.reljanovic@iup.rs

Information Technologies and Challenges of the Labour Law Reform

Abstract: *Exceptional development of information and communication technologies has enabled emerging of new occupations in the last twenty years, but also new models of working engagement of people who cannot easily be classified under traditional labour law institutes. So-called “digital labour” has become reality of all societies around the globe. By developing Internet accessibility, there is almost no country in which digital workers might not appear. This type of work knows no boundaries, which leads to specific situations that classical labour law cannot always adequately address.*

The notion of a “digital worker” itself is not entirely clear. Whilst in this category can be counted those who are fully connected to computers and electronic communications (for example, programmers), it is not entirely certain whether digital worker is one who uses informational technologies only as a way of communicating with the employer while providing services in the “real world” (for example, Uber workers).

The above concerns, as well as many others that arise in these specific legal relationships, lead to the fact that digital workers are often considered insufficiently recognized in national labour law systems, as well as deprived of some basic rights that workers should have regardless of type of their work engagement. While many individual labour rights are compromised, collective rights can be said to be virtually non-existent, or at least very difficult to achieve.

Our research focuses on current normative framework and possibilities for improvements in the labour law.

Keywords: *information technologies, digital platforms, digital labour, basic labour rights, labour law reform.*

Датум пријема рада: 11.09.2019.