

Дарко М. Божичић, асистент
Универзитета у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
d.bozicic@pf.uns.ac.rs

ДИГИТАЛНЕ ПЛАТФОРМЕ И ЊИХОВ УТИЦАЈ НА ОДНОСЕ ПОВОДОМ ДИГИТАЛНОГ РАДА

Сажетак: Информационе технологије унеле су биће промене у свакодневни живот појединаца, па иако изузетак нису ни односи поводом рада. Међутим, дигитализација у сфери рада за последицу имала је, између осталог и успостављање једног новог актера на пољу вршења и изражње за радом, а то су дигиталне платформе. Иако се у први план истиче њихова посредничка улога између изражње и понуде за радом, многе функције које обављају дигиталне платформе не разликују се много од функција које иначе обавља послодавац у радном односу. Ипак крајњу (негајивну) последицу овог вида вршења рада носе дигитални радници – лица која обављају рад посредством дигиталних платформи. Овим чланком настојимо да приближимо рад посредством дигиталних платформи и њихов утицај на правни положај дигиталних радника.

Кључне речи: дигиталне платформе, дигитални рад, дигитални радници.

1. УВОД

Информационе технологије захватиле су свакодневницу човека и унеле низ промена у све сфере друштвеног живота, па тако и у продукционе односе. Штавише те промене су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о „дигиталној економији“.¹ Јасно је да ни сфера радних односа није могла остати изван тих промена. Услед масовне

¹ Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 4/2016, 1104.

употребе информационо-комуникационих технологија драстично се мења и свет рада. Одређена радна места престају да постоје, јављају се нека потпуно нова. Јављају се и нови облици у којима се врши рад.² Радници и послодавци се појављују у новим улогама, а поред њих битно место заузимају и нови субјекти у свету рада са недовољно јасним функцијама, али и правима, обавезама и нарочито недовољно јасне одговорности – дигиталне платформе. Успостављају се нови, мултилатерални односи у вези са радом посредством дигиталних платформи, те се с тим у вези отварају и питања правног регулисања тих односа.

Промене које се дешавају су велике и брзе, а радно законодавство не стиже довољно брзо да им се прилагоди. Међутим, како то обично бива у сфери радних односа, промене које се дешавају остављају драстичније и неповољније последице по раднике. Сада основна права радника попут (минималне) зараде, годишњег одмора, права у случају привремене спречености за рад (боловања), заштите од отказа, права из сфере социјалног осигурања бивају доведена у питање. Због тога неопходно је разумевање изазова које са собом носи дигитални рад, а превосходно ближе упознавање са новим обликом вршења рада – оног који се одвија посредством дигиталних платформи.

2. ПОЈАМ ДИГИТАЛНИХ ПЛАТФОРМИ

Константним развојем и све масовнијом употребом, интернет (за)узима све већи значај у нашим животима. Али посебан значај има за оне који посредством интернета обезбеђују сопствену егзистенцију. Од информативног, па и сервиса за забаву, интернет узима све више маха и као сервис посредством којег се проналази посао, односно зарада. У вези са местом на којем се сусрећу понуда и потражња за радом, један вид интернет сервиса у последњих неколико година окупира нарочиту пажњу. Реч је о дигиталним платформама.

Прве дигиталне платформе јављају се средином прве деценије XXI века, док им се данас и не зна тачан број. И не само то. Глобално посматрано, број оних који посао проналазе путем ових сервиса у константном је порасту,³ док је наша земља у самом врху по броју дигиталних радника по глави становника.⁴

² New forms of employment, Eurofound, 2015; R. Blanpain, F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.

³ Тако нпр. процењује се да у Великој Британији око 5 милиона људи раде посредством платформи, око 18% грађана Холандије покушало је да посредством дигиталних платформи дође до посла, 12% грађана Шведске ради посредством платформи. Види: Debra Howcroft, Birgitta Bergvall-Kåreborn, „A Typology of Crowdwork Platforms“, *Work, Employment and Society*, No. 1/2019, 22.

⁴ Види резултате истраживања *Global Internet Freelance Market Overview for 2018*. Доступно на интернет адреси <https://analyticshelp.io/blog/global-internet-freelance-market-overview-2018/>

Дигитална платформа представља интернет сервис, односно апликацију која суштински спаја, с једне стране, потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, потребу за проналаском посла. При чему, захваљујући интернету, они који имају потребу за извршавањем одређеног рада (послодавац корисник), до њега могу доћи дословно у сваком моменту. Јер, дигитална платформа у било ком моменту, 24 часа у току сваког дана „обезбеђује“ (дигиталног) радника који је спреман да изврши постављени радни задатак.⁵ Радник је једино дужан да се претходно најпре региструје на самој платформи прихватајући тако њене опште услове пословања (*Terms&Conditions*), а према којима већина платформи приликом исплате хонорара за њихов рад наплаћују и своју услугу „посредовања“ између њих и послодавца корисника тј. клијента платформе.⁶ При томе, однос који се успоставља између послодавца корисника и дигиталног радника, као и однос платформе са овим субјектима, није уређен ниједном правном нормом. Управо то одсуство правне регулативе у погледу односа који се успостављају посредством дигиталних платформи данас представља питање од нарочитог друштвеног значаја. Ипак, како постоје различите врсте дигиталних платформи, различити су и потенцијални (правни) одговори на питање односа који се посредством платформе успостављају. Управо зато, најпре ћемо сагледати два најраспрострањенија облика дигиталних платформи, указати на њихове сличности и разлике, те након тога покушати да одговоримо правни(чки)м изазовима које поставља дигитални рад.

3. ВРСТЕ ДИГИТАЛНИХ ПЛАТФОРМИ

За пуно разумевање последица које остављају виртуелне платформе на пољу друштвених односа поводом рада и потенцијалних правних решења са тим у вези, нужно је указати на два различита облика њиховог функционисања. Наиме, претходно описан начин функционисања дигиталних платформи указује на саму суштину ове појаве. Ипак, како између дигиталних платформи постоје извесне разлике, сматрамо нужним сагледати њихове различите појавне облике. Тако разликујемо два типа дигиталних платформи – једне, засноване на тзв. масовном раду (*crowdworking*) и друге, засноване на вршењу радних задатака по захтеву (*work on demand*).

⁵ Christophe Degryse, „Shaping the world of work in the digital economy“, *ForesightBrief*, ETUI, No. 1/2017, 2.

⁶ Та услуга креће се у висини између 20 и 30 процената од износа који дигиталном раднику следује од стране „послодавца корисника“ за извршени рад.

3.1. Платформе засноване на масовном раду (*crowdworking*)

Платформе засноване на овом принципу суштински делују као посредници јер омогућавају послодавцима корисницима да у сваком моменту приступе неограниченој и неодређеној групи људи који су спремни да изврше тражени посао уз одређену надокнаду.⁷ Овај вид платформи прати и посебна терминологија,⁸ коју је први употребио *Jeff Howe* 2006. године, а који овакав облик рада из угла послодавца корисника одређује као рад који у традиционалном поимању радног односа заправо извршава запослени, али га послодавци корисници путем дигиталних платформи суштински „прибављају“ путем отвореног јавног позива упућеног неодређеној и великој групи радника.⁹ Ангажујући раднике на овај начин, послодавац корисник остварује низ различитих бенефита, пре свега то што у сваком моменту може да пронађе потребан рад, чија цена се, управо из разлога јавног оглашавања потребе таквог рада, снижава међусобном конуренцијом самих радника.

Рад који се врши посредством ових платформи јесте дигиталног карактера, у смислу да се његово обављање спроводи посредством интернета и засновано је на раду путем информационо-комуникационих, тј. дигиталних уређаја (рачунара, таблета, чак и мобилних телефона). Управо из тих разлога послодавац корисник и дигитални радник углавном немају никакав непосредан контакт, те самим тим ни било какав уговорни основ њиховог односа.

Сама природа радних задатака који се обављају посредством овог типа дигиталних платформи може бити различита, с обзиром на то да ли се се обављају такозвани „микрозадаци“ у смислу једноставних, простих радних операција (попуњавање различитих извештаја, таговање фотографија, лекторисање текста и слично) или је пак реч о креативнијим и сложенијим радним задацима (превод текста, осмиљавање и креирање различитих ознака, интернет сајтова, писање на конкретне стручне теме и слично). Управо тај истакнути дигитални карактер овог типа платформи омогућава истовремено довођење у везу неограниченог броја послодавца корисника и дигиталних радника посредством ових платформи. Као примере таквих платформи

⁷ New forms of employment, Eurofound, 2015, 107.

⁸ Послодавци су „crowdsourcers“ – „масовни корисници“, за које „масовни радници“ – „crowdworkers“

обављају рад. Целим процесом се управља преко „масовне платформе“ – „crowdsourcing platform“. Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији“, *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Тематски зборник, књига III, 2015, 286.

⁹ Jeff Howe, *The Rise of Crowdsourcing* (06.01.2006.) доступно на интернет адреси: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>

наводимо *Amazon Mechanical Turk*,¹⁰ *UpWork*,¹¹ *CrowdSource*,¹² *FigureEight* (некадашњи *Crowdflower*),¹³ или на пример *Clickworker*.¹⁴

3.2. Платформе засноване на вршењу рада по захтеву (work on demand)

Рад који се врши на бази овог типа дигиталне платформе спада у традиционалне облике вршења рада. Реч је о неким уобичајеним пословима попут транспорта, одржавања хигијене у просторијама, пружање медицинских услуга и услуга неговања, пружање услуга поправки, вршење свакодневних административно-техничких послова и слично. Иако и у овом случају платформе делују као посредници, ипак, имајући у виду природу рада који се споводи посредством ове врсте платформи, нужно долази до успостављању односа у реалном (*offline*) свету између послодаваца корисника и радника. Круг лица којима послодавац корисник упућује јавни позив овде је, просторно посматрано, значајно ужи, и суштински, локалног је карактера. Оно што је такође карактеристично за платформе овог типа, то је да оне кроз своје опште услове, чије прихватање рекли смо, представља услов за регистрацију радника на конкретној платформи, саме постављају низ правила у вези са понашањем, одевањем и уопште, начином обављања посла. У овом случају реч је о познатим платформама као што су *Uber*,¹⁵ *Care.com*,¹⁶ *Lyft*,¹⁷ или на пример *Taskrabb.it*.¹⁸

3.3. Разлике и сличности двеју врста дигиталних платформи

Основне разлике између два изложена типа дигиталних платформи почивају заправо на природи посла који обављају дигитални радници. Као што смо видели, код платформи заснованих на масовном раду рад који се обавља је дигиталног карактера и управо та околност омогућава глобално деловање таквих платформи. За њихово функционисање ирелевантно је где се налази послодавац корисник, а где дигитални радник. Управо у тој околности лежи могућност нуђења послова и рада без било каквих просторних

¹⁰ <https://www.mturk.com/>

¹¹ <https://www.upwork.com/>

¹² <https://www.crowdsource.com/>

¹³ <https://www.figure-eight.com/>

¹⁴ <https://www.clickworker.com/>

¹⁵ <https://www.uber.com/>

¹⁶ <https://www.care.com/>

¹⁷ <https://www.lyft.com/>

¹⁸ <https://www.taskrabb.it/>

и временских ограничења. За разлику од њих, платформе које су засноване на раду по захтеву географски су ограничене на простор где је потребно извршити конкретан рад. Управо зато, платформе овог типа имају искључиво локално дејство.

Поред тога, такође из разлога карактера послова који се врше посредством платформи, оне које су засноване на вршењу рада по захтеву имају много детаљнија и захтевнија правила у вези са обављањем самог посла. Управо због тога значајно је израженија слобода у вршењу самог рада преко платформи које су засноване на масовном раду.

Оно што им је заједничко јесте чињеница да је њихово функционисање засновано на информационим технологијама и употреби интернета. Управо ове две компоненте омогућавају изузетно брзо спајање понуде и потражње за различитим пословима. На овај начин послодавцима корисницима омогућено је да за кратко време пронађу радника потребног за обављање одређеног посла или пружања одређене услуге, док са друге стране раднику омогућава да лако дође до посла, а самим тим и зараде. Иако овакав концепт делује као добитна комбинација за све стране које учествују, истовремено јављају се и разлози да се не буде исхитрен са таквим закључком.

Најпре, овакво третирање рада отвара питање његове комодификације, и уопште комодификације радника.¹⁹ Штавише, о раду посредством платформи говори се у контексту „радника као сервиса“ (*human as a service*) што оставља двојake последице. С једне стране то доводи до тога да се рад преко платформи чак не сматра радом, већ управо сервисом, „гажом“, задатком који се краткорочно обавља за послодавца корисника. С друге стране, дигитални радници све чешће бивају посматрани као интегрални део платформе, као део дигиталног сервиса, од кога се очекује да свој посао обави исто као рачунар или апликација.²⁰ Тако смо данас у ситуацији да се из угла послодавца корисника као извршилац рада препознаје сама платформа, а не дигитални радник који непосредно извршава тај посао.

У једној таквој констелацији дигитални радник заправо остаје невидљив – како за самог послодавца корисника, али што је још драстичније, и за правни систем. Из тог разлога, неопходно је ближе се упознати са појмом и положајем дигиталног радника, а кроз призму статуса дигиталне платформе.

¹⁹ A. Aloisi, „Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms“, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, No. 3/2016.

²⁰ V. De Stefano, „The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy“, *Conditions of Work and Employment Series* No. 71, ILO, 2016, стр. 5.

4. ДИГИТАЛНИ РАДНИК И ЊЕГОВА (РАДНО)ПРАВНА ЗАШТИТА

Од посебне је важности уочити ко су заправо дигитални радници, у смислу лица која обављају рад посредством виртуелних платформи. Врло често они се називају још и фриленсерима (енгл. *freelance*). Управо зато, најпре ћемо да направимо потребне термилошке напомене, пре него што пређемо на садржај самог појма дигиталног радника, односно фриленсера.

У нашем језику нема одговарајућег термина који би представљао пан-дан појму фриленсера, те отуда тај термин енглеског порекла се неретко налази у употреби и у нашем језику.²¹ Сам термин фриленсер користи се за означавање лица (радника) које свој радни век проводи без успостављања дугорочне обавезе рада према (само) једном послодавцу. Због тога неретко се називају још и samozапосленима, независним или слободним радницима, али ни један од тих термина не видимо као одговарајући, у смислу да би се могао изједначити са појмом фриленсера. Ово из разлога зато што у њиховом (правном) положају суштински нема значајне независности и слободе.

Иако се у први ред истичу позитивни аспекти рада посредством виртуелних платформи у смислу флексибилности рада и слободе у раду, те на тај начин дигитални радници могу да ускладе своје приватне активности и личне и породичне прилике са самим радом, јер бирају послове које ће радити, нема фиксног и сталног радног времена, ради се од куће или са било којег места где имају рачунар. Ипак, реалност је „мало“ друкчија од тога. Дигитални радник не може у било ком тренутку у којем му је потребан посао и/или зарада заиста и да ради. Могућност обављања посла преко платформе ствар је понуде „послодавца корисника“ у конкретном тренутку. С тим у вези, закључак да дигитални радници сами одлучују о томе када ће да раде заправо и није исправан. Поред тога, дигитални радници суштински не одлучују ни у погледу тога колико ће да раде. Суочени са околношћу да се адекватни послови не појављују константно, радник мора да уграби сваку прилику када се такав посао појави. Неретко, дешава се да истовремено врши рад за више „послодаваца корисника“. У таквој ситуацији, да би завршио посао у предвиђеном року, радник мора да ради и значајно дуже од онога што представља пуно радно време (које у Републици Србији износи 40 часова рада недељно). Такође, одређени послови који се раде преко платформи, а због синхронизације са пословним процесима код послодавца корисника, морају да се одвијају у тачно одређеном времену. Поред тога, није присутна ни слобода, односно независност у обављању самог рада. Приликом обављања

²¹ У овом раду ми користимо термин дигитални радник који је више у духу нашег језика.

посла посредством платформе, радник је дужан да конкретан посао изврши на начин и према упутствима које му с тим у вези даје послодавац корисник, али неретко и сама платформа. Из свих наведених разлога, јасно је да дигитални радници суштински нису независни и слободни у раду посредством виртуелних платформи.

Заправо у изложеној констелацији рада преко платформи и различитих односа који се тим поводом успостављају, присутна је својеврсна замена теза у вези положаја дигиталних радника. Ова констатација произлази из њиховог реалног правног положаја. Наиме, управо због те конотације као независних, слободних радника, дигитални радници нису обухваћени (заштитним) нормама радног права. У таквим околностима дигитални радници остају без права на (минималну) зараду, права на радно време, плаћени годишњи одмор, плаћеног одсуства са рада, права у случају привремене спречености за рад (боловања), заштите од отказа, као права из сфере социјалног осигурања. Заправо, огрнути плаштом те независности, самосталности и слободе у вези са радом, бивају препуштени сами себи, а видели смо да, суштински, много тога не зависи од њих самих.

Имајући у виду претходно наведено, као кључно чини нам се питање правне заштите дигиталних радника, јер у већини законодавстава дигитални радници остају невидљиви за систем радног права. Ово из разлога што су радноправне норме резервисане за запослене, односно лица која су у радном односу. Дакле није битно ко обавља конкретан рад, него правни основ вршења тог рада.

Један од одговора за успостављање радноправне заштите и за дигиталне раднике проналазимо у друкчијем одређивању појма запосленог. Тачније, у његовом ширењу у садржинском смислу, како би обухватао и лица која раде, али то не чине у форми радног односа.

Поједине државе увиделе су да је традиционални, двострани, приступ карактеристичан за радни однос неприменљив у једној замршеној констелацији односа радника, дигиталне платформе и послодавца корисника, те отуда у својим законским решењима управо уводе друкчије појмовно одређивање запосленог, односно радника.²² То је на пример учињено у Великој Британији, где се уводи више категорија лица која раде, а између осталог, поред појам запослени (*employee*), присутан је и појам радник (*worker*), којим је обухваћено свако лице које својим радом зарађује за живот.²³ Управо присутност оваквог статуса радника у правном систему Велике Британије омо-

²² Види: Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015, 1062-1063.

²³ Шире о категоријама лица која раде у Великој Британији у: А. Emir, *Selwyn's Law of Employment*, Oxford University Press, 2016, стр. 36-44.

гућило је доношење пресуде од стране националног суда те земље којом се лица која раде посредством платформе *Uber* имају сматрати радницима (*worker*) и као такви имају право на минималну зараду и плаћени годишњи одмор.²⁴ Слично је учињено и у Шпанији, где је успостављена посебна категорија „економски несамосталног предузетника“, који се налази негде између запосленог и предузетника у класичном смислу, као физичког лица које самостално обавља привредну делатност.²⁵ Управо због свог статуса ови субјекти уживају одређена права из радног односа, као што су право на плаћени годишњи одмор, право на синдикално организовање и колективно преговарање, право на новчану накнаду у случају незапослености, право на накнаду материјалне штете уколико главни клијент не испуни своју уговорну обавезу, за спорове у којима они учествују надлежни су радни судови, а не судови опште надлежности.²⁶

Битно је истаћи и да описана тенденција ширења појма запосленог ка појму радника није присутна само на националном нивоу појединачних држава. На истој линији стоји и Међународна организација рада која се у посебној

²⁴ Два лица (*Yaseen Aslam* и *James Farrar*) која су радила као возачи посредством платформе *Uber* тужила су ову компанију и у свом тужбеном захтеву навели су да они представљају раднике према прописима Велике Британије, и да је *Uber* сходно томе дужан да им исплаћује минималну зараду (према *National Minimum Wage Act 1998*), као и да им омогући право на плаћени годишњи одмор (сходно *Working Time Regulations 1998*). *Uber* је у одговору на тужбу истакао да они нису радници, већ независни предузетници, те да са овом компанијом имају партнерски однос, а не однос радноправне природе, и да је то недвосмислено јасно наведено у општим условима пословања на које су тужиоци пристали приступивши платформи. Ипак, суд је утврдио да је у овој констатацији реч о прикривеном односу послодавца и радника, те отуда је ирелевантно шта стоји у једностраном акту као што су општи услови пословања, већ се предност мора дати фактичком стању. Пресуда: Case No. A2/2017/3467 од дана 19.12.2018. године. Поменути пресуду можемо посматрати као надоградњу на одлуку Европског суда правде у предмету где су такси удружења Барселоне тужила *Uber* тражећи да лица која врше транспорт посредством *Ubera* морају изховати лиценцу која се захтева и за возаче такси возила у Барселони. *Uber* је у овом предмету опонирао са ставом да није реч о превознику него о дигиталној платформи и да стога лица која раде посредством те платформе не морају да испуњавају услове везане за поменути лиценцу. *Uber* је изгубио и овај спор јер је Европски суд правде утврдио да је фактички реч о транспортној компанији, а не о дигиталној платформи. Пресуда број C-434/15 од дана 20.12.2017. године.

²⁵ Оно што је карактеристично за „економски несамосталног предузетника“ присутног у Шпанском праву јесте чињеница да је заправо реч о предузетнику који не запошљава нити радно ангажује друга лица и којем 75% годишњих прихода долази само од једног (главног) клијента. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, члан 11.

²⁶ Ипак, и поред оптималног законског решења, судска пракса у Шпанији показала је висок степен неуједначености у, чињенично посматрано, врло сличним предметима које су дигитални радници поводом свог статуса покретали пред тамошњим надлежним судовима. Alberto Barrio, „Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain“, *dispatch, Comparative Labor Law & Policy Journal*, January 2020.

студији бави управо положајем дигиталних радника и даје смернице за побољшање услова у којима они раде.²⁷

Поред успостављања екстензивнијег појма запосленог, односно радника, у литератури срећемо и интересантно решење за побољшање правног положаја дигиталних радника које се налази на дијаметрално супротној страни – у успостављању флексибилнијег појма послодавца.²⁸ Наиме, реч је о ставу да радноправну заштиту треба да уживају (и) лица која су ангажована од стране субјекта који испуњава одређене критеријуме, независно од основа њиховог радног ангажовања. Преведено на дигитални рад, критеријуми према којима би се платформа имала сматрати послодавцем су следећи: 1) одлучује о почетку и престанку радног ангажмана дигиталног радника; 2) располаже резултатима рада дигиталног радника; 3) обезбеђује накнаду за рад; 4) одлучује о начину извршавања рада; 5) преузима одговорност и ризик за сопствене тржишне одлуке. На основу претходно изнетог, све наведене критеријуме видимо као примењиве на платформе засноване на вршењу рада по захтеву (*work on demand*). Уосталом, посматрајући упоредну судску праксу, иста то и потврђује, јер у појединим државама већ су донете судске одлуке којима се радницима који раде посредством овог типа платформи признаје статус запосленог, односно радника. Са друге стране, када су у питању платформе засноване на масовном раду (*crowdworking*), код њих је теже обезбедити примену ових критеријума. Уосталом, упоредно посматрано, изостају и тужбени захтеви дигиталних радника ангажованих посредством ових платформи да им се у конкретном случају призна својство радника. Штавише, све чешћа су поимања дигиталних платформи као својеврсног посредника између послодавца корисника и дигиталних радника.²⁹

Са тим у вези поставља се следеће питање – ако виртуелне платформе посредују у запошљавању између дигиталних радника и послодавца корисника – да ли се оне имају сматрати агенцијама за запошљавање у смислу Конвенције МОР бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање?³⁰ Члан 1 ове конвенције каже да се израз приватна агенција за запошљавање односи на свако физичко или правно лице, независно од јавних органа, које на тржишту рада, пружа услуге које се састоје из: а) *обезбеђивања међусобно одговара-*

²⁷ ILO, Digital labour platforms and the future of work – Towards decent work in the online world, Geneva, 2018.

²⁸ Jeremias Prassl, Martin Risak, „Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 3/2016.

²⁹ Alain Strowel, Wouter Vergote, Digital Platforms: To Regulate or Not To Regulate? Message to Regulators: Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation, доступно на интернет адреси: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-7/uclouvain_et_universit_saint_louis_14044.pdf

³⁰ Наша земља ратификовала је ову конвенцију „Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 2/2013

јућих понуда радних места и захтева за запошљавање, при чему приватна агенција за запошљавање не постоје створена у радном односу који из тога може да проистекне; б) запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој страни, која може бити физичко или правно лице, које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака; в) осталим услугама у вези са тражењем посла, које је утврдио надлежни орган након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, као што су пружање информација, чија намера није да се пронађу међусобно одговарајуће понуде радних места и захтева за запошљавање.³¹ Уколико бисмо дигиталне платформе посматрали у контексту члана 1 став 1 тачка а) ове конвенције, логично се поставља питање од каквог је то значаја за правни положај дигиталних радника? Чињеница је да примена ове конвенције у случају дигиталног рада не би довела до обезбеђивања права из радног односа и за дигиталне раднике, али једну ствар не бисмо смели занемарити. Наиме, чланом 7 ове конвенције предвиђено је да агенције за запошљавање радницима не могу наплаћивати, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде.³² И управо у томе видимо значај примене поменуте конвенције на дигиталне раднике, јер, подсетимо се, накнаде које дигиталне платформе наплаћују радницима за „посредовање“ иду и до 30 процената од хонорара који радник оствари за свој рад код послодавца корисника.

5. ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Иако су претходни редови посвећени једном апсолутно новом субјекту у свету рада – дигиталним платформама – који се јавља као резултат технолошког напретка човечанства, ипак, не можемо да се отлемо утиску да нам ова информатичка револуција (четврта индустријска револуција), из угла радника, није донела ништа ново у односу на прву индустријску револуцију. Условe у којима се врши рад данас, баш као и тада, суштински прате две карактеристике: а) последица су данас дигитализације, тада механизације производње; и б) велики број радника (енгл. *crowd* у буквалном преводу маса) који је данас суштински присутан „на мрежи“.³³ А у данашњим условима,

³¹ О Конвенцији МОП бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање шире у: Дарко Божић, „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у републици србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016, 267-270.

³² V. De Stefano, M. Wouters, „Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?“, *ForesightBrief*, ETUI, No. 7/2019, 7.

³³ Чак се о дигиталним радницима говори као о дигиталном пролетеријату. Jean-Emanuel Ray, *Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, 4.

баш као и тада, радници, само сада у једном новом руху, поново воде битку за елементарна радничка (људска) права. *Historia est Magistra Vitae* – ако су дигитални радници нешто требали да науче од својих претходника, то је да ће своја радничка права успети да издејствују само у једној организованој акцији међународног карактера, јер тешко да националне државе, свака својим законодавством, могу успоставити делотворна правила када је у питању регулисање рада посредством дигиталних платформи. Управо зато, као решење у побољшању положаја дигиталних радника видимо правила међународне регулативе која би била плод консенсуса држава да здружено приступе решавању овог глобалног проблема.

ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ

- Alberto Barrio, „Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain“, dispatch, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, January 2020
- Christophe Degryse, „Shaping the world of work in the digital economy“, *Fore-sightBrief*, ETUI, No. 1/2017
- Debra Howcroft, Birgitta Bergvall-Kåreborn, „A Typology of Crowdwork Platforms“, *Work, Employment and Society*, No. 1/2019
- Fix the Economics First, Then Focus on the Right Regulation, доступно на интернет адреси: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-7/uclouvain_et_universit_saint_louis_14044.pdf
- <https://analyticshelp.io/blog/global-internet-freelance-market-overview-2018/>
- <https://www.care.com/>
- <https://www.clickworker.com/>
- <https://www.crowdsourcing.com/>
- <https://www.figure-eight.com/>
- <https://www.lyft.com/>
- <https://www.mturk.com/>
- <https://www.taskrabbit.com/>
- <https://www.uber.com/>
- <https://www.upwork.com/>
- ILO, Digital labour platforms and the future of work – Towards decent work in the online world, Geneva, 2018
- Jean-Emmanuel Ray, *Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015
- Jeff Howe, The Rise of Crowdsourcing (06.01.2006.) доступно на интернет адреси: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- Jeremias Prassl, Martin Risak, „Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 3/2016
- New forms of employment, Eurofound, 2015

- R. Blanpain, F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016
- V. De Stefano, „The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy“, *Conditions of Work and Employment Series* No. 71, ILO, 2016
- V. De Stefano, M. Wouters, „Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?“, *ForesightBrief*, ETUI, No. 7/2019
- A. Aloisi, „Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms“, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, No. 3/2016
- A. Emir, *Selwyn’s Law of Employment*, Oxford University Press, 2016
- Дарко Божичић, „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у републици србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016
- Сенад Јашаревић, „Нове форме рада у Европској унији“, *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Тематски зборник, књига III, 2015
- Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015
- Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 4/2016

*Darko M. Božićić, Assistant
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

Digital Labour Platforms and its Impact on Employment Relations

Abstract: *Information technology made significant changes in our everyday life and there is no exception in employment relations as well. Within, it brought new actor in demand and supply for labour which is represent in digital labour platforms. Although first impresion is that they are intermediate between labour and need for it, actually they have some functions which are characteristic for employers. But, at the end, main (negative) consequence is up to digital worker. In this paper, our main aim is to highlight work through digital platforms and its impact on legal position of digital workers.*

Keywords: *crowdwork, digital platforms; digital work; freelancers.*

Датум пријема рада: 04.02.2020.