

*Др Бојан Урдаревић, ванредни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

УДК: 004:349.2

DOI: 10.46793/UVP21.459U

ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ПУТЕМ МАСОВНОГ РАДА (CROWDWORK)*

Резиме

Дигитализација врши трансформацију пословања и света рада тако што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности, али и недостатке, како за раднике, тако и за послодавце.

Истовремено, дигитализација је за последицу имала и успостављање једног новог субјекта у сфери рада – дигиталну платформу. Иако се најчешће представљају као искључиво посредничке агенције које се баве искључиво довођењем у везу тражиоца рада и клијента, дигиталне платформе су временом постале много више од тога. У законском простору који им је дат, а који их тренутно не третира као видљиву страну у уговорном односу, дигиталне платформе уживају у свом правно недефинисаном положају, а што за последицу има стварање једне нове формације радника, познатих као дигитални радници, или радници на дигиталним платформама.

Предмет овог рада је масовни рад, као посебан облик дигиталног рада код којег клијент (корисник услуга) и дигитални радник најчешће немају непосредан контакт, те самим тим не постоји ни било какав уговорни однос између њих. Сама природа задатака који се обављају на овај начин је таква да се најчешће ради о извршавању великог броја једноставних, простих радних операција, мада се може радити и о далеко сложенијим и креативнијим радним задацима.

Овакав вид рада и пружања услуга, поред позитивно оцењене флексибилности, на страни послодавца и радника, неретко садржи и негативне стране које се огледају у ниској цени рада, непостојању социјалне заштите, као и потпуној изузетости ових радника из облика било какве радноправне заштите.

Кључне речи: *масовни рад, дигитализација, дигиталне платформе, клијент, дигитални радник.*

* Рад је написан 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.

1. Појам дигиталног и масовног рада

Савремена друштва карактерише интензиван процес глобализације који се огледа у убрзаном развоју нових технологија и значајним променама у свим друштвеним областима¹. Дигитализација трансформише пословање и свет рада на тај начин што редифинише границе производње, потрошње и дистрибуције, што доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке.

Дигитални рад је рад који се обавља на даљину, код којег послодавац не мора да формално правно егзистира, нити се на страни радника захтева било какав формални услов у смислу држављанства, радне способности, степена стручне спреме итд. У највећем броју случајева, дигитални рад подразумева обављање великог броја појединачних и врло специфичних радних задатака, а што, у највећем броју случајева, не води заснивању радног односа. Ово се често правда аргументацијом да дигитални радници нису запослени, већ самозапослени (предузетници) који за свој рад одговарају својом имовином и који не обављају рад за другог, већ искључиво за себе.

Рад преко дигиталних платформи је облик рада у експанзији у читавом свету, а разлог за то треба тражити у чињеници да платформе омогућују брзо и ефикасно повезивање радника и клијената (корисника услуга платформског рада) на међународном тржишту рада, уз систем управљања понудом и тражњом за радном снагом. Платформе такође олакшавају правним лицима у потражњи и селекцији радне снаге, док физичким лицима – радницима, омогућују брже проналажење посла, упркос територијалној удаљености. Чињеница је да су предности евидентне на страни послодавца, јер им је дата могућност ангажовања великог броја радника, без чврсте повезаности са њима кроз успостављање класичног радног односа. Они радника ангажују краткорочно, само у циљу извршења конкретног радног задатка, а потом са њим могу, без било каквих радноправних последица и обавеза да са њим раскину однос и ангажују неког другог радника по истом принципу².

Дигитални рад представља један од облика флексибилног рада за којим захтеве истичу и послодавци и радници. Наиме, послодавцима одговара флексибилизација рада јер им смањује трошкове које имају у вези са радом, док радницима она одговара јер им омогућава бољу организацију радног времена, те боље шансе за усклађивање радних и

¹ Урдаревић, Б, Радуловић З., *Глобализација и концепт социјалних права*, Српска политичка мисао, 35 (1)/2012, стр. 169.

² Анђелковић Б, и др., *ГИГ економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама*, Београд, 2019, стр. 5-28.

породичних обавеза. Парадоксално, тек, можемо констатовати да четврта индустријска револуција, а у чијем средишту се налази дигитализација, није донела више социјалне сигурности и већу запосленост, већ управо супротно. Наступила је огромна поларизација на тржишту рада између лако запошљивих радника с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Према појединим истраживањима, мушкарци у односу на жене, преко дигиталних платформи, конкретно у Србији, имају око 40.000,00 динара веће приходе. Слична је ситуација и у другим државама, попут Украјине, Индије, Пољске, Филипина, Чешке и др.³

Можемо констатовати да су информационе технологије унеле низ промена у све сфере друштвеног живота, које су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о дигиталној економији⁴. У сваком случају, развој информационе и комуникационе технологије довео је, не само до фундаменталних промена у концепту традиционалног радног односа, већ и до појаве нових облика запошљавања који се налазе у сивој и често неистраженој зони између уговора о раду и уговора о пружању услуга и који се не уклапају баш у постојећу поларизацију рада на зависан и независан рад⁵.

Један од таквих, нових облика запошљавања представља и масовни рад (*crowdwork*), код којег дигиталне платформе 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. Због тога се, често у литератури, дигиталне платформе 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 провизију⁶.

Код масовног рада, послодавац корисник користи платформу да на истој постави одређен задатак, или потребу за одређеном услугом, која 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

³ Грубешкић, И., *Рedefинисање појма радника у условима рада на онлине платформама*, Зборник радова: Слобода пружања услуга и правна сигурност, Крагујевац, 2019, стр. 959-980.

⁴ Јашаревић, С., *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 50, бр. 4, стр. 1104.

⁵ Eurofund, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>, стр. 107.

⁶ Божичић, Д., *Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 54, бр. 1/2020, стр. 454.

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 платформи који је подељен на веома специфичне радне задатке који се обављају на даљину и достављају преко интернета, а који подразумева ниско или средњеквалификовани рад попут уношења података, административних послова, попуњавања анкета, означавања фотографија и других услуга, који се често у литератури назива „клик-рад“. Други рад преко платформи 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.

2. Основне карактеристике масовног рада

Једна од главних карактеристика масовног рада, јесте да се исти може организовати интерно или екстерно, у зависности од тога да ли то „мноштво радника“ чини интерну радну снагу неког предузећа, или једноставно представља одређени број насумично одабраних појединаца који користе дату платформу⁷. У првом случају, масовни рад се организује у оквиру ране снаге одређеног послодавца, те долази до мање правних проблема јер су ти радници већ у уговорном односу са послодавцем

⁷ Prassl, J, Risak M., Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of Crowdwork, Comparative Labour Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, 2016, стр. 1-30.

корисником. У другом случају, пак, масовни рад се односи на набавку услуга које пружају лица која нису ни у каквој међусобној вези, нити у уговорном односу са послодавцем корисником. Стога је ова врста масовног рада правно проблематична и делује да се платформски радници налазе у „сивој зони“, непокривени одредбама важећег радног законодавства.

Услуге које се пружају у масовном раду могу бити физичке, када се пружају у „стварном“ свету (ван интернета), где платформски радник долази у директан контакт са клијентом, или у виртуелном, када се рад обавља на интернету. У примере физичког масовног рада убрајамо превоз путем апликација као што је *Uber*, рад у домаћинству (чишћење, ситне поправке и сл), набављен преко платформи као што је *Helping* и административне послове (нпр. услуге за клијенте или рачуноводство) преко платформи као што је *UpWork*. На пример, клијенти Убер-а користе апликацију на својим мобилним телефонима како би затражили услугу превоза са одређене локације и та информација се моментално објављује свим возачим у тој области. Једном кад возач прихвати захтев, дигитална платформа, преко апликације га усмерава (наводи) до путника и до тражене дестинације. Услуга превоза се аутоматски наплаћује преко платформе и након наплате провизије од 20 до 30 процената,⁸ преостала сума се прослеђује возачу. Клијенти и возачи се међусобно анонимно оцењују током вожње, а добијени резултати се приказују како путницима, тако и операторима пре почетка следећег путовања. Дигитална платформа „*Helping*“ функционише на сличан начин, иако се физички рад обавља у домаћинству или пословним просторијама клијента. Клијенти се пријављују на платформу или апликацију, укуцају своју шифру и најаве кад им је потребно чишћење просторија. Онда добијају понуду профила радника у својој близини са детаљнијим подацима о сваком појединцу, и потом могу да их резервишу преко интернета. Уплата се обрађује преко платформе и након што обаве своје задатке, сви радници добију оцену од клијената а добијени резултати се приказују на интернету како би били доступни будућим клијентима.

У примере виртуелног масовног рада убраја се рад и пружање услуга преко одређеног управљачког интерфејса. Задаци у оквиру овог типа масовног рада су обично веома једноставне и репетитивне активности које подразумевају врло ниску зараду и високо стандардизоване или аутоматизоване процесе. Ови „микрораздаци“ обухватају дигитално

⁸ Интересантно је да платформе и даље експериментишу са износима ових провизија, што је нарочито неповољно по раднике са непуним радним временом јер се висина провизије повећава са мањим бројем вожњи. На овај начин се платформски радници Убера стимулишу да што више возе, како би им провизија била нижа.

означавање и креирање описа слика, категоризацију података и производа, или превод и редакцију кратких текстова. Водеће платформе за овакву врсту масовног рада су, између осталих, *Amazon Mechanical Turk* и *Clickwork*.⁹ Истраживања су показала да се око 90% задатака на поменутиим платформама плаћа мање од \$0,10 по завршеном задатку, што је отприлике једнако просечној заради од \$2 на сат, што је значајно испод нивоа минималне зараде у САД.¹⁰

Дакле, масовни рад представља иновативни модел пословања у коме дигиталне платформе покушавају да повећају флексибилност на страни радника, али и да смање трошак „празног хода“, тачније, ситуације када не постоји потреба за пружањем услуга, или за радом. Како би се испунила ова два наизглед противуречна циља неопходно је да постоје два предуслова. Први, који се односи на то да постоји велики број радника – пружаоца услуга на платформи, од којих ће неко увек и у сваком тренутку бити доступан и расположив за рад. Други, који се односи на одржавање неопходног нивоа конкурентности између платформских радника, чиме се омогућавају ниске цене њихових услуга.

Посебно је важно нагласити да, уместо традиционалног система субординације својственог класичном концепту радног односа, заснованом на контроли и извршавању налога послодавца, дигиталне платформе се ослањају на механизме „дигиталне репутације“ како би, путем одређених алгоритама, извршиле селекцију међу платформским радницима и обезбедиле ефикасну контролу учинка. Постоје разлике између појединачних модела, али основни приступ је доследан: радници добијају поене, звездице или друге статусне симболе након завршетка задатка, а што им омогућава извесне предности у односу на остале раднике (на пример, могу први да бирају коју ће смену да раде следеће недеље)¹¹. Потенцијални проблем налази се у томе што се овакав систем репутације заснива искључиво на мишљењу клијента (корисника услуге), па се тако платформски радници доводе у стање „вечитог пробног рада“, чиме им се и ограничава мобилност јер се везују се за одређену платформу. Пошто се атрактивнији и боље плаћени задаци нуде и додељују само онима са најбољом репутацијом, тешко је променити платформу јер се дигитална репутација не преноси између појединачних платформи, што додатно отежава положај ових радника.

У којој мери су информационе технологије утицале на свет рада најбоље илуструје пример да је пре појаве интернета „било немогуће наћи радника у року од десетак минута, убедити га да ради за вас, платити му

⁹ Schmidt, F., *The Good, the bad and the ugly*, (ur). Benner, C., *Crowdwork – zurück in die Zukunft* (BundVerlag), 2014, стр. 378.

¹⁰ Eurofound, *нав. дело*, стр. 115.

¹¹ Surowiecki, J., *The Wisdom of the crowds*, Anchor Books, New York, 2004, стр. 155.

испод минималне цене рада, а онда га одмах и отпустити јер вам више не треба“¹².

Масовни рад на сличан начин нуди потенцијалну корист за раднике, првенствено у огледу флексибилности, где начелно радници у масовном раду могу сами да одлуче када ће радити, где ће радити и какве радне задатке ће прихватити. Рад на платформи стога може да буде компатибилан са другим обавезама, попут бриге о деци, старим особама или особама са инвалидитетом, јер омогућава, начелно, боље управљање радним временом од стандардног облика радног односа. С друге стране, масовни рад може да позитивно утиче и на оне раднике који обављају послове испод својих квалификација и тако обезбеђују допунске приходе, или особама са инвалидитетом омогућавају да се укључе на тржиште рада и обезбеде плаћени посао¹³.

Међутим, истовремено је важно напоменути да се услови рада већине оваквих радника чине лошим, независно од рада који обављају, или услуга које пружају. Недостатак синдиката или било какве могућности за организовање, као и стална економска и правна несигурност доводе до огромне неравнотеже у преговарачкој моћи која је првенствено приметна у ниским зарадама и веома неповољним условима рада које постављају дигиталне платформе¹⁴.

3. Правни изазови регулисања масовног рада

Кад је у питању правна класификација односа између платформског радника и клијента, треба имати у виду, пре свега, околност да је овај правни однос ограниченог трајања (нпр. током трајања вожње 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 односа¹⁵. Другим речима, природа платформског рада је таква да се најчешће подразумева извршавање

¹² Marvit, M., How the Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, The Nation, 2014, доступно на: <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>

¹³ Zyskowski, K, i dr., Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities, http://research.microsoft.com/pubs/228714/crowdwork_and_disability.pdf.

¹⁴ Rosenblum, M., The digital Slave – That would be You, Huffingtonpost 5 June 2013, доступно на: https://www.huffpost.com/entry/the-digital-slave-that-wo_b_3222785

¹⁵ Casale, G., The Employment Relationship: A Comparative Overview, ILO, Hurt Publishing, 2011.

великог броја различитих задатака па би у пракси било немогуће закључење различитих уговора са сваким клијентом.

С друге стране, дигиталне платформе ни у ком случају не желе да преузму улогу послодавца, већ константно истичу да су оне само посредници између клијената и платформских радника. Тако, на пример, најпознатија дигитална платформа, Убер, је неколико пута завршила на суду у различитим државама, чак и пред Европским судом правде. Иако се већина ових судских процеса односила на законе о заштити конкурентности, неки су се односили на и на питања радног и социјалног законодавства. Највећи проблем из перспективе закона о раду јесте то што се возачи Убера третирају као независни уговарачи иако у стварности то није увек случај. Главни судски процес у ком је то и доказано је *Yaseen Aslam & James Ferrar vs Uber*, у коме су два возача која су радила за платформу Убер тужила исту истичући да су они радници те платформе и да сходно томе, Убер је дужан да им исплаћује минималну зараду и омогући право на плаћени годишњи одмор. Убер се, као и већина осталих дигиталних платформи, бранио тврђом да они нису у радном односу са платформом, већ су независни предузетници, те да је њихов однос са платформом искључиво партнерске, а не и радноправне природе, а што је јасно и предвиђено у условима пословања (*terms of agreement*) на које сви платформски радници морају да пристану пре него што почну да пружају услуге или обављају одређени рад преко платформе. Ипак, суд је утврдио да се у овом случају ради о симулованом радном односу, те је неважно шта пише у општим условима пословања¹⁶. Међутим, постоје и примери судских пракси у којима се наводи да Убер није послодавац, на пример у предмету *Florian Menard vs SAS Uber France*, где је Суд стао на становиште да Убер не представља компанију из области транспорта, већ посредничку фирму која послује преко мобилне апликације. Узевши у околност чињеницу да је Менар, као један од платформских радника, уживао слободу приликом избора радних задатака, као и у погледу радног времена, Суд је сматрао да се не може радити о радном односу и одбио тужбени захтев¹⁷.

Приметићемо, да је главна разлика између рада који се обавља у оквиру радног односа и масовног рада управо у његовом континуитету. У радном односу, запослени је стално део организованог процеса рада са мање више познатим радним временом. Са друге стране, масовни рад се најчешће обавља по позиву. Основна идеја у основи таквог пословног модела је да кад постоји потреба за услугом (попут вожње, доставе, чишћења итд.), иста се објави на дигиталној платформи, а онда је

¹⁶ Видети више у: Case No. A2/2017/3467 од дана 19.12.2018. године.

¹⁷ Више: *A French court has ruled ride-hailing app Uber is not an employer - Verdict*, доступно на: <https://www.verdict.co.uk/french-uber-employment-case/>

платформски радник обави за унапред одређену цену. Другим речима, постоји релативна неизвесност по питању тога колико сати рада ће бити потребно у одређеном периоду и колико новца ће бити зарађено. Из тог разлога, већина ових радника нема никакву заштиту по основу рада и на дуге стазе је њихова социјална сигурност угрожена.

Међутим, у многим случајевима постоји редовна пракса где платформе деактивирају „независне уговараче“ јер нису били доступни у одређено време или нису били у стању да пруже тражену услугу, попут возње или доставе. Стога је крајње упитно колико слободе, на коју се чак и судови позивају приликом доношења пресуда, такав „независни уговарач“ уопште поседује и колико је он стварно независан од платформе?

Питање заштите радника који обављају масовни рад изузетно утиче на улогу синдиката. Уколико је некад њихово чланство било мање више хомогено и имало углавном исте интересе, као и радило за једног послодавца у његовим просторијама и било запослено на неодређено време, то више није случај. Сасвим супротно, платформски радници су обично изоловани, организовани као самозапослени, раде за више послодаваца на више локација или једноставно преко интернета. Овакав посао се може обављати путем апликација са било које локације, а услуге испоручивати крајњем кориснику у скоро било ком крају света. Стога се пред синдикате поставља велики проблем како да се обраде оваквим радницима како би се исти учланили у синдикат.

Узевши у обзир ове чињенице, тренутно је реакција синдиката на масовни рад слаба. Декларативно су сви против дигиталне експлоатације и истичу значај радноправне заштите, али се и даље муче са дефинисањем стратегија за приступ питању диверсификације радних односа, што обухвата и платформски рад. Препреку овоме представљају и многа радна законодавства која предвиђају да је чланство у синдикату, по правилу, резервисано само за запослене, а што радници који пружају услуге у масовном раду, нису¹⁸. Међутим, када би се и ово питање решило, синдикати би и даље били у проблему како да одговоре на специфичне потребе ових радника, с обзиром да су оне другачије од потреба запослених на које наилазимо у класичном радном односу.

Потенцијално решење можда треба тражити у поновном преиспитивању улоге и појма послодавца. Домаћи Закон о раду¹⁹ у чл. 5 ст. 2 послодавца дефинише као домаће, односно страном правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више

¹⁸ Више у: Vacotto, B., *Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence*, International Journal of Labour, 5 (1), стр. 17-131.

¹⁹ Закон о раду, (Сл. гласник РС, бр. 24/2005...95/2018 – аутентично тумачење).

лица. У овом случају, лице које запошљава дефинисано је као једина друга уговорна страна код уговора о раду. Другим речима, један запослени не може истовремено бити у радном односу код два или више послодаваца, или обављати услуге за два или више послодаваца. Неопходно је дефинисати отворенији функционални концепт послодавца који би могао одговори потребама дигиталног рада уопште. Након дефинисања таквог приступа, више је него сигурно да би дигиталне платформе за масовни рад могле да се квалификују као послодавци, с обзиром да већ сада врше поједина послодавачка овлашћења. Поред овога, постоје и облици масовног рада у којима је приметан директни уговорни однос између платформског радника и клијента -лица које набавља рад или услуге посредством платформе, упркос недостатку директне комуникације између њих. Рад се нуди и испоручује преко платформе (бар у случају виртуалног рада или посредничких облика) која такође обрађује и исплате и може одредити кључне услове и обавезе.

4. Закључна разматрања

На први поглед, масовни рад нуди значајне предности за предузећа, клијенте и раднике, јер елиминише велики број трошкова повезаних са запошљавањем, клијенти могу да добију скоро бесконачан број услуга по врло ниским ценама, а платформски радници да пронађу флексибилне послове који ће се уклапати у њихов распоред и потребе за приходима. Међутим, детаљнији на овакав облик рада је врло брзо указао на низ проблема проистеклих из фрагментације традиционалних облика рада – нарочито за раднике који се често затекну ван обухвата радноправних заштитних норми због различитих пословних модела дигиталних платформи за масовни рад.

Детаљније разматрање *Убер*-овог пословног модела је показало да тамо где платформа врши све функције послодавца лако може бити идентификована као послодавац, а њени возачи стога као запослени, а не независни уговорачи. Већина дигиталних платформи за масовни рад доводи до фрагментације функција послодавца. Услед тога, више лица у једном тренутку могу бити посматрана као послодавци, у зависности од њихове специфичне улоге и функције коју обављају, што је у супротности са класичним, традиционалним моделом радног односа, према коме је уговор о раду обавезујућ само између две уговорне стране.

Радно законодавство треба да обезбеди заштиту онима којима је потребна, али постоји бојазан да би проширење обима радноправне заштите могло да угрози постојећу заштиту обезбеђену у контексту радног односа. Истовремено, неопходно је разрадити различита решења у оквиру система социјалне заштите како би се обезбедила његова дугорочна одрживост и стабилност.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Associate Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

PROVISION OF SERVICES THROUGH CROWDWORK

Summary

Digitalization is transforming business and the world of work by redefining the boundaries of production, consumption, and distribution. This brings many advantages, but also disadvantages, both for workers and employers.

At the same time, digitalization has resulted in the establishment of a new entity in the field of work – the digital platform. Although, they are most often presented as exclusively intermediary agencies that deal with bringing the job seeker and the client in touch, digital platforms have become much more than that over time.

In the legal space given to them, which does not currently treat them as a visible party in the contractual relationship, digital platforms enjoy their legally undefined position, which results in creation of a new formation of workers, known as crowdworkers.

The subject of this paper is crowdwork, a special form of digital work in which the client (service user) and digital worker usually are not in any form of contractual relationship. The very nature of related tasks in crowdwork is about performing a large number of simple, straightforward work operations, although it can also be about far more complex and creative work tasks.

This type of work and provision of services, in addition to positively assessed flexibility, often contains negative sides which are reflected in low labour costs, lack of social protection, as well as complete exclusion of crowdworkers from any form of labour protection.

Key words: *Crowdwork, digitalization, digital platforms, client, crowdworker.*

Литература

- Анђелковић Б, и др., *ГИГ економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама*, Београд, 2019.
- Божичић, Д., *Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 54, бр. 1/2020.
- Casale, G., *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, ILO, Hurt Publishing, 2011.

- Eurofund, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, доступно на: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>
- Грубешкић, И., *Редефинисање појма радника у условима рада на онлине платформама*, Зборник радова: Слобода пружања услуга и правна сигурност, Крагујевац, 2019.
- Јашаревић, С., *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 50, бр. 4/2016.
- Marvit, M., *How the Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, The Nation, 2014, доступно на: <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>
- Prassl, J, Risak M., *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of Crowdwork*, Comparative Labour Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, 2016.
- Rosenblum, M., *The digital Slave – That would be You*, Huffingtonpost 5 June 2013, доступно на: <https://www.huffpost.com/entry/the-digital-slave-that-wo b 3222785>
- Schmidt, F., *The Good, the bad and the ugly*, (ur). Benner, C., *Crowdwork – zurück in die Zukunft* (Bund Verlag), 2014.
- Surowiecki, J., *The Wisdom of the crowds*, Anchor Books, New York, 2004.
- Vacotto, B., *Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence*, International Journal of Labour, 5 (1).
- Урдаревић, Б, Радуловић З., *Глобализација и концепт социјалних права*, Српска политичка мисао, 35 (1)/2012.
- Zyskowski, K, *et. a.l, Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*, http://research.microsoft.com/pubs/228714/crowdwork_and_disability.pdf.