

## **ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ПУТЕМ ИНФОРМАЦИОНО-КОМУНИКАЦИОНИХ ТЕХНОЛОГИЈА\***

### ***Резиме***

*Нови привредни оквир изискује постојање нових форми рада. Као главни разлог њихове појаве истиче се њихова прилагодљивост променама које се дешавају на тржишту рада, те исте омогућују послодавцу да брзо и адекватно реагује на дате промене. С обзиром да су у дигиталној економији присутна нова, другачија тржишна правила, самим тим постојеће форме рада ван радног односа сматрају се мање адекватним за послодавце да одговоре на нови друштвено-економски оквир.*

*Карактеристика нових форми рада, укључујући и мобилни рад, јесте да најчешће нису у довољној мери правно регулисане, што значи да није присутна заштита за лица која право на рад остварују преко тих облика рада. Такође, нови облици рада и пружања услуга, представљају мешавину различитих правних послова, при чему се радник, односно пружалац услуге, не укључује у организациону структуру послодавца. На пример, мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (енгл. ICT-based mobile work, mobile ICT-supported work) подразумева редовно обављање радних задатака или пружање услуга ван седишта послодавца или ван куће радника, уз подршку информационо-комуникационих технологија и уз успостављања онлајн веза са рачунарским системом послодавца, или уз коришћење инструмената за виртуелну сарадњу, попут имејлова, софтверских програма за веб састанке, итд. Иако се често говори о позитивним аспектима мобилног рада, постоје и негативне последице флексибилности коју мобилни рад у својој природи садржи, а које се огледају, пре свега у интензивирању радних задатака и постепеном укидању граница између породичних и радних обавеза.*

---

\* 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.

*Кључне речи:* мобилни рад, дигитализација, платформски рад, нови облици рада.

## 1. Појам дигиталног рада

Дигитални рад представља феномен данашњице, у ком се сусрећу рад, запошљавање и дигитална технологија. Дигитални рад можемо дефинисати као рад, или пружање услуге, који се обавља на даљину, код којег послодавац, или корисник, не мора да формално правно егзистира, нити да је уписан у регистар надлежног државног органа. Такође, ни на страни радника се не захтева било какав формални услов у смислу држављанства, радне способности, образовања и томе слично. Код дигиталног рада се захтева искључиво дигитално знање и располагање дигиталним вештинама, као и поседовање адекватне техничке опреме за ову врсту рада. Дигитални рад подразумева обављање одређених, стручно специфицираних радних задатака, односно пружање услуга путем дигиталних технологија. Често дигитални рад не захтева много времена, већ траје кратко. Са друге стране, постоје и задаци који трају дуже време и подразумевају већи ангажман дигиталних радника.<sup>1</sup>

Дигитализација трансформише пословање и свет рада и услуга на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке. У прошлости су индустријске револуције доносиле више социјалне сигурности и већу запосленост, али са четвртном индустријском револуцијом то више није случај. За сада, она је утицала на огромну поларизацију тржишту рада између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Дигитализацијом, традиционална подела између индустрије и услуга постаје све мање важна јер се смањује број послова који су директно укључени у производњу, а повећава број послова пре и након производње, као што су дизајн, истраживање, маркетинг итд.<sup>2</sup> Такође, последњих година, захваљујући масовној употреби дигитализације, појавиле су се и многе апликације које са више или мање успеха контролишу производне и услужне процесе.<sup>3</sup>

Рад и пружање услуга преко дигиталних платформи је у експанзији у читавом свету. Разлог за то треба тражити у чињеници да платформе омогућују брзо и ефикасно повезивање пружаоца услуге и корисника на међународном тржишту рада, уз систем управљања понудом и тражњом за радном снагом. Платформе такође олакшавају правним лицима у потражњи и

---

<sup>1</sup> Бјелински – Радић, И., *Нови облици рада као сувремене изазов за радно право*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 38/2017, стр. 881-905.

<sup>2</sup> Бутковић, Х., *Водич за раднике у дигиталној економији Хрватске*, Загреб, 2019, стр. 11.

<sup>3</sup> Бранковић, С., *Вештачка интелигенција и друштво*, Српска политичка мисао, Београд, 56(2), 2017, стр. 21.

селекцији радне снаге, док физичким лицима – радницима, омогућују брже проналажење запослења, упркос територијалној удаљености. Чињеница је да су предности евидентне на страни послодаваца, јер им је дата могућност ангажовања великог броја радника, без чврсте повезаности са њима кроз успостављање класичног радног односа. Они радника, или пружаоца услуге, ангажују краткорочно, само у циљу извршења конкретног радног задатка, а потом са њим могу, без било каквих последица и обавеза да раскину уговорни однос и ангажују неког другог радника по истом принципу.<sup>4</sup>

Предности дигиталног рада на страни радника се огледају у превазилажењу локалних оквира тржишта рада и излазака на међународно тржиште. Ове специфичности дигиталног рада повећавају могућност проналажења запослења и ширење спектра послова и радних задатака које радници могу вршити. Нарочиту корист од дигиталног рада су видели млади радници без искуства, као и радници који потичу из руралних средина. Рад преко дигиталних платформи руши баријере за старије раднике, које штити од дискриминаторног односа због година и здравствених проблема. Мајке са малом децом могу, захваљујући дигиталном раду, да се посвете и својој професионалној каријери, као и мајчинским обавезама, јер рад на даљину омогућује да се све обавезе постигну лакше и боље.

Дигитални радници, односно пружаоци услуга, су претежно млађи људи са високим образовањем из области економије, менаџмента, архитектуре, филологије или инжењерских наука. Ангажовани су махом на израдама софтвера, писању и превеђењу или обављању неког креативног посла мултидисциплинарног карактера. Мотивација овим радницима за дигиталним радом је боља плаћеност послова, могућност хонорарне накнаде, као флексибилност у обављању рада и пружању услуга. Кад је у питању зарада, она је најјачи мотивациони фактор код већине радника. Преко платформи, многи радници зарађују основну и једину зараду, док има и оних којима платформе служе за зарађивање хонорара. Према неким расположивим истраживањима, рад преко дигиталне платформе омогућује далеко већу зараду него рад у традиционалним условима.<sup>5</sup>

Иако је једна од главних одлика дигиталног рада већа доступност радних места већем броју лица, упркос одређеним баријерама (старосним, образовним, искуственим, географским и тд.), дигитална трансформација није у потпуности анулирала неједнакости међу радницима, о чему најбоље сведочи изнети приказ разлика у висини прихода. Такође, као и у реалном свету, тако и код

---

<sup>4</sup> Анђелковић, Б., Шапић, Ј., Скочајић М., *ГИГ економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама*, Београд, 2019, стр. 5-28.

<sup>5</sup> У јулу 2018. године је просечна нето зарада запосленог у привредном сектору у Републици Србији износила 68.000,00 динара, док је просечна нето зарада у истом периоду дигиталном раднику била 120.000,00 динара.

дигиталног рада постоји разлика у висини прихода између припадника мушког и женског пола. Према спроведеним истраживањима, мушкарци у односу на жене, преко дигиталних платформи, конкретно у Србији имају око 40.000,00 динара веће приходе<sup>6</sup>. Слична је ситуација и у другим државама, попут Украјине, Индије, Пољске, Филипина, Чешке и др.<sup>7</sup>

Информационе технологије постају све важнија привредна компонента, те је сасвим јасно да ће и образовни системи морати да се прилагоде чињеници да ће будући радници све већи удео професионалних знања и вештина стицати неформалним путем, изван формалних образовних институција<sup>8</sup>. Такође, информационе технологије унеле су низ промена у све сфере друштвеног живота, које су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о дигиталној економији.<sup>9</sup>

У литератури се дигиталне платформе често дефинишу као интернет сервис, односно апликација која спаја, са једне стране, потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, потребу за проналаском одређеног посла и за то наплаћује провизију.<sup>10</sup> Овако постављен концепт дигиталне платформе, на први поглед, указује на то да она није послодавац и да овакав вид рада не представља нови облик запошљавања, већ се ради само о новом, олакшаном, начину за добијање посла или пружање услуга. Дакле, дигиталне платформе повезују раднике и послодавце, односно пружаоце услуга и кориснике на глобалном или локалном нивоу, те на тај начин послови постају широко доступни, али истовремено због конкуренције међу радницима, долази и до смањења цене рада. У овако постављеном, иновативном моделу пословања, радници се третирају као независни пружаоци услуга, а не запослени, чиме бивају ускраћени за велики број права из радног односа, али и права на социјалну заштиту. Њихово радно време је најчешће нередовно, у зависности од тражње на страни корисника услуга, а цена њиховог рада се одређује према количини посла. Радни задаци, се креирају путем алгоритама и посредством

---

<sup>6</sup> Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем масовног рада (Crowdwork)* Зборник радова: Услуге и владавина права, Крагујевац, 2021, стр. 459-470.

<sup>7</sup> Грубешкић, И., *Рedefинисање појма радника у условима рада на онлине платформама*, Зборник радова: Слобода пружања услуга и правна сигурност, Крагујевац, 2019, стр. 959-980.

<sup>8</sup> Урдаревић, Б., Антић, А., *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 154.

<sup>9</sup> Јашаревић, С., *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 50(4), 2016, стр. 1103-1117.

<sup>10</sup> 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.

мобилне апликације, па се у литератури називају и „радом плавих крагни“ чиме се реферише на ниску сложеност ових послова.<sup>11</sup>

## 2. Нове форме и врсте рада и услуга

У литератури, радноправни појам рада дефинише се на различите начине, а најчешћи приступ подразумева супротстављање плаћеног и бесплатног рада, као и зависног и независног рада.<sup>12</sup> Посматрано у том смислу, сваки рад не води нужно успостављању радног односа, већ постоје и случајеви обављања послова за свој рачун, без ангажовања других. Такав независни рад није предмет радног права, већ предмет радног права представља искључиво рад за другог.

Велики број студија јасно потврђују да радници ангажовани на атипичним облицима рада, а не у оквиру радног односа, уживају мању сигурност посла и имају ниже зараде, као и да су у већој опасности од сиромаштва, незапослености и неактивности на тржишту рада, Отуд, не изненађује што се академска дискусија о платформском раду превасходно бави проблемима потенцијалног снижавања радних стандарда и социјалне заштите. Решавање ових изазова треба да почне одговором на питање „ко је запослени“, а „ко је послодавац“, пошто сврставање у једну од те две групе подразумева одређена радна права и обавезе.<sup>13</sup> Па ипак, за сада је коначна одлука о дефиницији појма запосленог и послодавца остављена националним законодавствима појединачних држава.

Европска фондација за побољшање животних и радних услова (*Eurofund*) објавила је 2015. године Студију о новим облицима рада у којој је идентификовано девет нових облика рада који су се у последње време појавили у Европи.<sup>14</sup> Ти нови облици рада могу се поделити у две велике групе, где се у првој налазе нови облици запошљавања, а у другој, нови обрасци рада, односно нови начини извршавања рада. Оно што је посебно интересантно јесте да се сви нови облици рада, у начелу, подједнако могу применити на запослене и на samozaposlene, при чему флексибилност рада представља главну карактеристику која је избила у први план.

---

<sup>11</sup> Анђелковић, Б., Јакоби, Т., Ковач, М., Голушин, С., *Паклени Возачи – има ли достојанственог рада на дигиталним платформама за доставу и превоз путника у Србији*, Београд, 2020, стр. 2.

<sup>12</sup> Ковачевић, Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013, стр. 210.

<sup>13</sup> Davidov, G., Freedland, M., Kountouris, N., *The Subjects of Labour Law: “Employees” and “Other Workers”*, Research Handbook in Comparative Labour Law (eds.) F. Matthew and G. Mundlak, London, 2015, стр. 55.

<sup>14</sup> Eurofund, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, стр. 7.

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

Прва, која се у литератури најчешће означава као „дељење запослених” (*employee sharing*) односи се на ситуацију у којој једног запосленог истовремено ангажује већи број послодавца, али највише до његовог пуног радног времена. Могуће је разликовати два основна облика дељења запослених - стратешко или *ad hoc*. У првом случају ради се о групи послодавца који формирају мрежу путем које запошљавају већи број запослених, који се онда ротирају између умрежених послодавца и раде искључиво за њих. Овде је важно нагласити да се запослени који се ротирају налазе у радном односу са неким од умрежених послодавца, те овај облик рада нема никакве везе са привременим агенцијском запошљавањем, с обзиром да не постоји агенција која би за уступање запослених наплаћивала провизију. У случају *ad hoc* дељења запослених, послодавац није у могућности да обезбеди посао за своје запослене па их из тог разлога, привремено, шаље код другог послодавца. Од свих нових облика запошљавања и извршавања рада, ово је можда и једини за који се сматра да не води прекаријату, већ да представља *win-win* ситуацију и за послодавце и за запослене, јер је усмерен ка очувању радног односа, уз уважавање његове флексибилности.<sup>15</sup>

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

Конечно, трећи облик запошљавања који се налази негде између радног односа и самозапошљавања, представља рад на основу ваучера (*voucher-based work*) код кога се радни однос и зарада за обављени рад заснивају на ваучеру, уместо на класичном уговору о раду. Другим речима, послодавац плаћа услуге ваучерима које купује од овлашћене организације која покрива зараде и

---

<sup>15</sup> Marica, E., *Employee sharing: A New Type of Employment, opportune in a globalized context*, Proceedings of the 14<sup>th</sup> International Conference on Business Excellence, 2020, стр. 1190.

доприносе за социјално осигурање запослених. Дакле, ради се о врло специфичним задацима који временски трају јако кратко, па неретко и на дневној основи, те је закључивање класичног уговора о раду неделотворно и превише компликовано. Ипак, овај облик запошљавања најчешће води ка несигурности, друштвеној и професионалној изолованости, као и мањку могућности за стручно усавршавање запослених.

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

Привремено управљање (*Interim management*) представља посебан вид радног ангажовања у којем послодавац привремено ангажује стручњака или високо квалификованог радника у циљу превазилажења одређеног управљачког или техничког проблема који се појавио у радној средини. Свакако не постоји сметња да ово лице буде запослено на основу уговора о раду на одређено време као и било који други стручњак, уколико предузеће за тим има потребу (на пример, рачуновођа или порески саветник), али најчешће се ради о стручњацима који су ангажовани у уско специјализованим агенцијама за привремено запошљавање и које их онда изнајмљују другим послодавцима корисницима (клијентима). Управо ова уска специјализација и вештине које поседује, разликује овог стручњака од осталих уступљених запослених, те се у прсски све чешће јавља потреба за успостављањем посебног тржишта рада само за овакве раднике.<sup>16</sup>

Повремени рад (*Casual work*) представља посебан облика ангажовања у коме послодавац није у обавези да раднику редовно даје посао и може га позвати на захтев, односно када му је потребан. У ову групу обично спадају сезонски послови, који трају док се не испуни одређени радни задатак, или рад на позив, где послодавац може да позове радника онда када му је потребан. Овакав рад могуће је обављати и по основу уговора без одређеног радног времена (*zero hour contract*) у ком случају није одређено минимално радно време, већ ће радник радити само онда када га послодавац позове. У овом случају положај радника карактерише нестабилност, лоша економска ситуација и повећани стрес јер никад не зна када ће радити и колико, због чега су поједине државе изричито забраниле овакву врсту рада.<sup>17</sup>

Мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (*ICT-based mobile work*) делом се ослања на рад ван седишта послодавца, где послодавац омогућава раднику да за њега ради са било којег места и у било које

---

<sup>16</sup> Tyrell, J., *Interim management: an enquiry into praxis*, DBA, Nottingham Trent University, 2014, доступно на: <http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/244>, стр. 4.

<sup>17</sup> Рончевић, Д., Антић, А., *Уговор без одређеног радног времена (zero hour contract)*, Часопис за радно право и социјално осигурање Србије, бр. 1/2016, стр. 229-244.

време уз подршку информационо-комуникационих технологија. Овакав облик рада представља једну варијанту рада на даљину, али за разлику од њега радник не ради на некој одређеној локацији, већ још флексибилније, на различитим местима, или док је на путу.

Портфељни (услужни) рад (*Portfolio work*) односи се на облик рада у коме више послодаваца користи samozапосленог појединца, или фриленсера за обављање мањих пословних задатака за сваког од њих. Дакле, једно лице може пружати истовремено услуге за више клијената<sup>18</sup>. Главна карактеристике ове форме рада јесте да је лице које врши рад самостално и независно у раду, да не запошљава друга лица и да истовремено врши тај рад за двоје и више других субјеката. Услужни рад јавио се кроз потребу, односно жељу за смањивањем зависности од једног послодавца, управо кроз самостално пласирање вештина, знања и способности на тржиште и сарадњу са већим бројем лица<sup>19</sup>. Такође, услужни рад користи се као механизам за превазилажење ситуације где лице, иако је испунило услове за одлазак у старосну пензију има жељу да настави са радом, али није успело да постигне споразум у том правцу са послодавцем, те наставља да буде професионално активно управо кроз услужни рад.<sup>20</sup> И управо се остваривање разлога личне природе види као највећа предност за лица која обављају услужни рад. Бројна истраживања показују да поред тежње за већом самосталности у раду и независности од послодавца, главни разлози због чега се лица одлучују на услужни рад јесте могућност константног личног развоја, могућност флексибилнијег рада и боље равнотеже између приватног и пословног живота.

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

Конечно, рад на дигиталним платформама (*Platform work*) не представља нов облик запошљавања, већ нови облик организовања посла, где уместо да се радни задаци доделе једном запосленом, они се додељују великом броју „виртуелних радника”, односно радника на платформи. Дакле, акценат је постављен управо на извршавању великог броја појединачних задатака уместо на континуираном радном односу где запослени у континуитету обавља посао за послодавца. Међутим, треба одмах нагласити да нису све платформе исте, па тако међу њима постоје значајне разлике које могу имати последице на

---

<sup>18</sup> Handy, C., *The Age of Unreason*, Harvard Business School Press, Boston, 1989, стр. 197-198.

<sup>19</sup> Mallon, M., *Going “portfolio”: making sense of changing careers*, Career Development International, No. 4-7/1999, стр. 362.

<sup>20</sup> Wild, E., *Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career*, Wild Search, London, 2012.



изналажење одређених правних решења којима ће се регулисати њихов статус.<sup>21</sup>

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

### **3. Мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама**

Као нову форму рада разликујемо и тзв. мобини рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (енгл. *ICT-based mobile work, mobile ICT-supported work*) који подразумева редовно обављање радних задатака или пружање услуга ван седишта послодавца или ван куће радника, уз подршку информационо-комуникационих технологија и уз успостављања онлајн веза са рачунарским системом послодавца, или уз коришћење инструмената за виртуелну сарадњу, попут имејлова, софтверских програма за веб састанке, итд.<sup>22</sup>

Развој дигиталне технологије, у смислу шире и јефтине доступности различитих мобилних уређаја и једноставности њиховог повезивања на интернет мрежу, омогућило је шире присуство ове форме рада.<sup>23</sup>

Из самог назива ове форме рада може се закључити да је рад мобилан јер радник пружа услуге ван пословних просторија послодавца, али је истовремено повезан са рачунарским системом послодавца употребом информационо-комуникационих технологија. То, даље, значи да се рад или услуге пружају са било ког места и у било које време у складу са природом радних задатака и животним стилем радника, али уз његову неизбежну сарадњу са другим радницима и с клијентима послодавца и уз онлајн повезаност са рачунарским системом послодавца. У одређеном броју случајева овај облик рада се може квалификовати и као рад на даљину, али од њега треба разликовати рад посредством онлајн платформи у ком случају се за повезивање пружаоца услуге и корисника, најчешће користе алгоритми<sup>24</sup>. У начелу, платформски рад се разликује од рада на даљину по краћем трајању ангажовања радника и по већем броју клијената који се неретко често мењају, што значајно отежава

---

<sup>21</sup> 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, No. 8/2016, стр. 5.

<sup>22</sup> Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, стр. 104.

<sup>23</sup> Holtgrewe, U., *New New Technologies: The future and the present of work information and communication technology*, *New Technology, Work and Employment*, бр. 1/2014, стр. 12.

<sup>24</sup> Kilhoffer, Z. et. al, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, European Commission, Brussels, 2019, p. 37.

дефинисање његове правне природе.<sup>25</sup> Управо зато, постоје различити облици платформског рада који се међусобно разликују

Платформски радници пружају услуге посредством платформи, које их повезују са корисницима који имају потребу за радом једног или више лица, по правилу, у области саобраћаја, достављања хране, као и у другим секторима које одликује висока конкурентност.<sup>26</sup> Платформски радници не успостављају дугорочне односе са платформом, на којој се оглашавају радни задаци за чијим обављањем постоји потреба.

У основи рада преко информационо-комуникационих технологија лежи обострани интерес, односно неретко и послодавци благонаклоно гледају на овај тип рада. Пре свега, слободан избор места обављања рада и слобода при одабиру начина његове организације, значајно повећава продуктивност рада. С друге стране, трошкови које послодавац има у погледу обезбеђивања простора у којем се врши рад су значајно нижи од уобичајених. Коначно, уочена је тенденција да су висококвалификовани радници склонији сопственом избору места рада, па се оваква форма рада јавља као средство послодавца да привуче висококвалификоване раднике да раде за њега.

Ипак, треба нагласити да није делатностима могуће мобилно обављање рада, тако да присуство ове форме рада у сваком конкретном случају зависи од делатности послодавца и конкретних послова које запослени, или пружалац услуга треба да обави.

С друге стране, полазећи од главних карактеристика мобилног рада, јасно је да су запослени заинтересовани за овај начин рада, пре свега због његове флексибилности, јер сами бирају место рада за које мисле да ће им омогућити најефикасније обављање посла, а истовремено постигну и неопходну равнотежу између усклађивања породичних и радних обавеза.

## 4. Закључак

Развој технологије радикално је изменио начин функционисања тржишта рада. данас се превасходно истичу позитивни аспекти употребе технологије у процесу рада, а за запослене се они огледају у томе што технологија олакшава њихов рад и чини га безбеднијим. Са друге стране, за послодавце је значајно да се у таквим околностима повећава и продуктивност радника. Међутим, важно

---

<sup>25</sup> Пре свега, платформски радник и није део пословања клијента, па тако и не постоји искључива економска зависност од тог уговорног односа. Међутим, ако уговор између платформског радника и клијента и не мора постојати, у већини случајева мора постојати неки уговорни однос између платформе и платформског радника. На крају, платформски радник мора да се региструје на одређеној апликацији (платформи) и да приликом регистрације пружи тачне личне податке, када истовремено прихвата и услове рада на одређеној дигиталној платформи.

<sup>26</sup> Vukorepa, I., *Cross-border platform work: Riddles for free movement of workers and social security coordination*, Зборник Правног факултета у Загребу, вол. 70, бр. 4/2020, стр. 481–482.

је истаћи да се олакшавање рада запослених услед примене дигиталне технологије у процесу рада темељи на уситњавању послова. Ови послови су сведени на једноставније радне задатке, што сада значи да велики број радника може да обавља све већи број послова, под условом да су „технолошки писмени“. Управо из разлога што је понуда рада већа, цена рада је мања, што у коначници подразумева да је примена технологије у свету рада довела до заостравања конкуренције међу радницима и пружаоцима услуга, као и њихове спремности да рад обављају у лошим условима.

Мобилни рад је омогућио да се рад обавља са било којег места изван пословних просторија послодавца. Док је пре технолошког напретка тржиште рада било локалног карактера, оно је сада постало глобално, чиме је конкуренција међу радницима додатно појачана. Тиме је ризик од спремности радника на неповољније услове рада, да би сачувао постојећи посао, постао још већи.

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

На први поглед, мобилни рад има низ предности, како за клијенте, тако и за раднике. Пре свега, он елиминише велики број трошкова повезаних са запошљавањем појединаца, клијенти могу да добију скоро бесконачан број услуга по врло ниским ценама, а радници да пронађу флексибилне послове који ће се уклапати у њихов распоред и потребе за приходима. Међутим, поред ових предности, постоји и низ недостатака који доводи до тога да највећи број ових радника буде изостављен из заштитних норми радног законодавства, управо због различитих пословних модела самих дигиталних платформи, али и тренутно непремостивих концепцијских ограничења скопчаних са традиционалним моделом радног односа. У оним случајевима где дигитална платформа врши функције послодавца, иста лако може бити идентификована као послодавац, а мобилни радници имати статус запослених. На крају, без обзира на њихов статус и правни основ њиховог ангажовања, одређена фундаментална радна права би свакако морала да буду доступна овим радницима, како би се извршило њихово укључивање у концепт достојанственог рада.

*Bojan Urdarević, Associate Professor,  
Faculty of Law, University of Kragujevac*

## **PROVISION OF SERVICES THROUGH ICT**

### ***Summary***

*The new economic framework requires the existence of new forms of work. Their adaptability to changes that occur in the labour market is highlighted as the main reason for their appearance, and the same ones allow the employer to respond quickly and adequately to these changes. Since new, different market rules are present in the digital economy, existing forms of work outside of employment are considered less adequate for employers to respond to the new socio-economic framework.*

*The characteristic of new forms of work, including mobile work, is that they are usually not sufficiently legally regulated, which means that there is no protection present for persons who exercise the right to work through these forms of work. Also, new forms of work and service provisions are a mixture of different legal affairs, whereby the employee or service provider is not included in the organizational structure of the employer. For example, mobile work based on information and communication technologies, or ICT-based mobile work involves regularly performing work tasks or providing services outside the employer's headquarters or outside the worker's home, supported by information and communication technologies and with the establishment of online connections to an employer's computer system, or using virtual collaboration instruments, such as emails, web dating software programs, etc. Although positive aspects of mobile work are often discussed, there are also negative consequences of the flexibility that mobile work in its nature contains, reflected primarily in intensifying work tasks and gradually eliminating the boundaries between family and work obligations.*

**Key words:** *mobile work, digitization, platform work, new forms of work.*