

*Др Бојан Урдаревић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
ORCID: 0000-0001-5635-2492*

*Прегледни научни рад
УДК: 349.2
DOI: 10.46793/UPSSXII.151U*

ПЛАТФОРМСКИ РАД И СТВАРАЊЕ „ТРЕЋЕ КАТЕГОРИЈЕ“ РАДНИКА*

Резиме

Дигитализација је појам који обележава крај XX и почетак XXI века. Позитивно право још увек, у довољној мери, не прати промену економије, али је остварен значајан напредак, нарочито на пољу нормативног уређења нових појавних облика радног ангажовања. Дигитализација нам је створила рад преко радних платформи, а радне платформе измену или нову примену традиционалних појмова и односа послодавац – запослени. Појава дигиталних платформи условила је појаву новог појма „корисник“, а запослени и послодавац се наизменично појављују у форми корисника „платформе“, а „платформа“ у својству „посредника“, као и у својству послодавца.

Рад преко дигиталних платформи као нови социјални и економски феномен постао је понајвише правни феномен за које радно законодавство тек почиње да уобличава регулативу.

Директива Европске уније о побољшању радних улова платформских радника представља пробој у регулисању радно правног положаја платформских радника и онемогућиће њихову даљу радно-правну деградацију, социјалну несигурност, економску подређеност и искоришћавање и сигурно ће успостављена презумпција постојања радног односа довести до преласка великог броја радника из статуса samozапослених у раднике у радном односу.

Будући да је Република Србија у процесу европских интеграција и да рад преко дигиталних радних платформи чини значајан део економије од изузетног интереса је да се ради јасног уређења положаја лица која раде преко дигиталних радних платформи приступи што скорје нормирању у овој области. Предложена директива Европске Уније о побољшању радних улова платформских радника треба да буде полаз за такво уређење.

** Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније“, који се финансира из средстава Факултета.*

Кључне речи: дигиталне радне платформе, запослени, послодавац, корисник, директива Европске уније.

1. Увод

Савремена друштва карактерише интензиван процес глобализације који се огледа у убрзаном развоју нових технологија и значајним променама у свим друштвеним областима.¹

У прошлости су се индустријске револуције разликовале по технолошким и научним достигнућима које су их обележиле. У том смислу, важно је направити разлику и у погледу ресурса за који се оне везују.² На пример, у време Прве индустријске револуције кључни ресурс је радна снага потпомогнута машинама, док је код Друге индустријске револуције акценат био на машинама које потпомаже радна снага. Спој аутоматизације и контроле информационих процеса изнедрио је Трећу индустријску револуцију, док Четврту индустријску револуцију карактерише дигитализација пословних процеса, односно пословање и пружање услуга у електронском окружењу, врло често без непосредног физичког присуства послодавца и радника. Управо због тога, Четврта индустријска револуција има озбиљне последице по савремена тржишта рада, праћене све већом поларизацијом између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране.

Дигитализација трансформише пословање и свет рада на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке.

Такође, 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., а последњих година појавиле су се и многе апликације које са више или мање успеха контролишу производне процесе.³

Дигитализација је имала огроман ефекат на промене на тржишту рада које настају у погледу губитка одређених послова, али је и створила нова радна места која захтевају одређене нове вештине на стране радника. С друге стране, долази и до значајних промена у самом концепту радног односа и настанка нових облика рада. Ови, нови облици рада, најчешће, не подразумевају заснивање радног односа, па самим тим врло често представљају нестална,

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

² Божичић, Д., *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 2021, стр. 201.

³ Урдаревић, Б., Антић, А., *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 157–175.

привремена, повремена, несигурна и зависна радна места, на којима радници немају ни право на социјалну заштиту. Тако је створен и неологизам – „прекаријат“ (*precarious*, *lat.* – несигуран и пролетаријат – радничка класа). Добрим делом, због оваквих облика рада, који настају и као последица лако променљивих односа на тржишту рада, настала је једна нова друштвена класа прекарних радника, (сезонски радници, радници на црно, фриленсери, радници по уговорима ван радног односа, итд), којима, у великој мери, нису доступна радна и социјална права.

2. Појам нових форми рада

Нове форме рада настале су као последица потребе послодаваца за снижавањем трошкова производње и пружања услуга, уз повећање ефикасности и профита.⁴ Такође, на њихову појаву утицала је и дигитализација, о којој је већ било речи, док су се неке од ових форми појавиле и из разлога лакшег усклађивања породичних и радних обавеза. Оно што је углавном заједничко за све нове форме обављања рада јесте да она лица која у њима раде, немају адекватну радноправну и социјалноправну заштиту. Један од разлога за ово налази се у чињеници да многе од ових форми нису регулисане радним законодавством, а други што се ради о радницима који су на тржишту лако заменљиви, па тако послодавац и није мотивисан да улаже средства у њихову обуку и усавршавање. Због тога, је овај „трошак производње“ пао на државу која треба да обезбеди програме подршке и субвенције овим радницима како не би пали у сиромаштво.

Посебно треба истаћи да нове форме рада имају и специфичну правну природу у том смислу што представљају „мешавину“ различитих правних послова и што се радник врло често не укључује у организациону структуру послодавца. Такође, нове форме рада врло често напуштају традиционални двострани (бинарни) однос између послодавца и радника, јер се како на једној, тако и на другој страни јавља већи број субјеката. Услед већ поменуте дигитализације убрзано се мењају и субјекти радног односа.⁵

Посебан изазов представља класификација нових форми рада, јер неке претпостављају заснивање радног односа, друге, пак подразумевају рад ван радног односа, али постоји и трећа група која се не може лако квалификовати јер се налази у зони између зависног и независног рада. Овде спадају сва она лица која често могу и одбити обавезу извршавања одређених радних задатака, па чак и сами бирати које задатке желе да извршавају (на пример, платформски радници).

⁴ Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, стр. 92.

⁵ Јашаревић, С., *Уређење радних односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1053–1068.

На крају, можемо да закључимо да у дигиталној економији линија разграничења између зависног и независног рада постаје све замагљенија. Ипак, сматрамо да нове форме рада неће довести до напуштања концепта стандардног радног односа, али ће се сигурно огроман број радника „који су лако заменииви“ наћи у ситуацији да обављају рад у неким од ових форми. У наредном делу текста биће речи о неким од најзначајнијих нових форми рада.

3. Платформски рад – појам и обележја

Платформски рад представља флексибилни уговорни однос који је углавном присутан на тржиштима на којима постоји изузетно висока конкуренција (нпр. превоз, достава, смештај, услуге у домаћинству, специјализовани професионални задаци итд.), а који подразумева три субјекта: 1) дигиталну платформу, 2) клијента (корисника услуге или рада) и 3) дигиталног радника (пружаоца услуге или рада). Реч је о новом пословном моделу где се посредством дигиталне платформе реализују одређене друштвене потребе.

У свом изворном облику, дигитална платформа представља само једну врсту интернет сервиса, односно апликације која спаја, са једне стране, потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, потребу за проналаском одређеног посла и за то наплаћује провизију. Другим речима, уз помоћ дигиталне технологије, створена су и „виртуелна тржишта рада“, која се по много чему разликују од традиционалног тржишта рада. Главни задатак дигиталне платформе је да повеже раднике и послодавце на глобалном или локалном нивоу, те на тај начин послове учини широко доступним. Истовремено, због конкуренције међу дигиталним 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 броју извршених задатака.

Дакле, платформски рад одликује то што, по правилу, не постоји субјект који би издавао дигиталним радницима упутства за рад и што дигитални радник има право да бира које ће задатке извршавати. Такође, радник може извршавати радне задатке за више платформи истовремено, при чему се накнада за рад исплаћује по сваком обављеном задатку. Стога се у литератури, овакав платформски рад зове и масовни рад (енгл. *crowdwork*). Радни задаци се обављају на даљину и достављају преко интернета и ту спадају најчешће послови: уношења онлајн података, попуњавање онлајн анкета, означавања

онлајн фотографија, послови графичког дизајна, развоја софтвера, онлајн пружање правних услуга, итд.⁶

Међутим, у неким ситуацијама, улога дигиталних платформи не може се свести искључиво на посредничку, јер она истовремено врши и низ управљачких овлашћења, а неретко организује и сам радни процес и то на исти начин као што и послодавац организује рад запослених. Дакле, важно је нагласити да у овом случају суштински део рада преко платформи није само интернетско посредовање дигиталне технологије и алгоритама у организовању рада преко платформе, већ и у надзору и евалуацији платформског радника. Ово је најчешће ситуација када се платформски рад обавља у „стварном свету“ и где платформски радник долази у директан контакт са клијентом. На пример, превоз путем апликација као што је *Uber*, *CarGo* итд., рад у домаћинству (чишћење, ситне поправке и сл), набављен преко платформе као што је *Helping* или услуге доставе (*Glovo*, *Wolt*, *Mr. D.*, итд).⁷

У највећем броју случајева, платформски радници су samozапослена лица, а могу бити и у радном односу. Питање правне квалификације платформских радника је сложено, јер није увек јасно ко су уговорне стране и о ком уговору је реч.⁸ У највећем броју случајева, једини уговорни однос који се успоставља је онај између платформе и дигиталног радника. Овај однос претпоставља регистрацију радника на платформи, те се оваква регистрација сматра изјавом радника о прихватању услова пословања преко платформе. Међутим, и поред овога, платформски радник је слободан да сам бира послове које ће обављати, али уз обавезу да исте извршавају у складу са захтевима корисника.

У појединим ситуацијама, када платформа обавља искључиво посредничку улогу, могуће је да постоји закључен уговор о делу између дигиталног радника

⁶ Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем масовног рада (crowdwork)*, Зборник радова: Услуге и владавина права, Крагујевац, 2021, стр. 459–470.

⁷ На пример, клијенти Убера користе апликацију на својим мобилним телефонима како би затражили услугу превоза с одређене локације и та информација се моментално објављује свим возачима 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, која наплаћује провизију за своју услугу, а остатак новца исплаћује раднику. Клијенти оцењују рад дигиталних радника (у овом примеру возача), а од добијених резултата често зависи и репутација радника, на основу које се повећавају или смањују шансе за добијање следећег задатка. Ипак, за разлику од класичног модела контроле над радом запосленог, овде не постоји директна контрола која би се обављала од стране одређеног физичког лица, већ искључиво постоји техничка контрола, која се обавља од стране дигиталне платформе.

⁸ Божичић, Д., *Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 2/2022, стр. 121–141. Исто и у: Драгићевић, М., *Проблеми квалификације и радноправне заштите дигиталних радника*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, год. 60, бр. 90/2021, стр. 147–164.

и корисника, па чак и онда ако између њих не постоји комуникација или било какав контакт.

4. Платформски рад у Републици Србији

Република Србија није уредила рад преко дигиталних радних платформи Законом о раду, нити било којим другим прописом већ се на однос радника преко дигиталних платформи могу применити постојећа законодавна решења. Стога смо дошли би у парадоксалну и незакониту ситуацију да дигитална радна платформа која је у посредничкој улози и ангажује даље „подизвођача“ својих услуга. Слично би било и са ангажовањем Агенције за привремено запошљавање.⁹ Насупрот овом запажању у Предлогу директиве о побољшању радних услова платформских радника се истиче да због најчешће тространог уговорног односа у случају рада путем платформи, ова Директива може бити релевантна за рад путем платформи. Надаље, се наводи да зависно од пословног модела дигиталне радне платформе и томе јесу ли њени клијенти приватни потрошачи или предузећа, дигитална радна платформа може се сматрати предузећем за привремено запошљавање која своје раднике уступа предузећима корисницима. У неким случајевима платформа може бити предузеће корисник које се користи услугама радника које уступају предузећа за привремено запошљавање.¹⁰

Посебан проблем је што, по правилу, дигиталне платформе немају систематизована радна места, упоредне раднике, континуиране послове, а понајвише што су на првом месту носиоци укрштања понуде и тражње, чак и да испуне услове за запошљавање упућених радника преко Агенције за привремено запошљавање утврђене законом, такав модел треба опрезно примењивати или избећи јер умножавање броја посредника између радника преко дигиталних платформи и њихових клијената доводи до смањења њихове зараде. Са једне стране се повећава ефикасност рада, а са друге опада зарада корисницима радних платформи.¹¹

Према наводу самих платформи за доставу које послују у Републици Србије оне са достављачима не заснивају радни однос, већ користе један од три модела ангажовања достављача: 1) достављачи су регистровани као

⁹ Према одредби чл. 2. Закона о агенцијском запошљавању уступљени запослени је физичко лице које је у радном односу у Агенцији у складу са овим законом и законом којим се уређује рад, а које се уступа послодавцу кориснику ради привременог обављања послова под његовим надзором и руковођењем.

¹⁰ European Commission. (2021). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), стр. 5.

¹¹ International Labour Office, The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, Geneva, 2018 стр. 11. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf.

предузетници са којима платформа закључује уговор о пословној сарадњи (партнерски уговор); 2) достављачи су запослени за партнерску фирму са којом платформа има уговор о пословној сарадњи; и 3) достављачи су студенти који раде преко студентске задруге са којом платформа сарађује.

У случају да су регистровани као предузетници након регистрације својства предузетника, достављач закључује уговор о пословној сарадњи са платформом путем којег регулишу свој међусобни однос. Садржина оваквих уговора углавном се тиче начина извршавања доставе, правила понашања достављача према клијентима, времена потребног да се буде активан на платформи, цене услуге достављања која се, у зависности од начина обрачуна, одређује или у односу на сат рада, или у односу на појединачно извршену доставу, или најчешће као комбинација ова два критеријума. При томе, платформе углавном не гарантују достављачу предузетнику да ће током времена када је пријављен на платформи заиста и бити ангажован за вршење услуге доставе, што значи да он сам сноси ризик остваривања своје потенцијалне зараде. Са друге стране чест је случај да се програмери региструју као предузетници ради уживања фискалних погодности паушално опорезивих пореских обвезника, а суштински обављају посао само за једног клијента, по његовим инструкцијама, правећи производ/услугу по његовом захтеву и немају било какву економску независност и неизвесност у погледу своја посла. Законом о порезима на доходак грађана је прописан начин опорезивања прихода, који предузетници и предузетници који плаћају порез на паушално опорезиви приход остварују од налогодавца, у случају када се утврди економска несамосталност предузетника у односу на тог налогодавца.¹² Тест самосталности у прописан у пореске сврхе може бити значајан показатељ и стварне правне природе уговорног односа и у случају испитивања односа корисника платформе (корисника) и дигиталне радне платформе. Мотив за овакав пословни и правни аранжман био је у легалној пореској оптимизацији, будући да су порез и доприноси на зараду значајно већи, у односу на порез и доприноси на паушално утврђен приход. Поред пореске оптимизације, постоје и други разлози за овакво поступање, а који се често састоје и у жељи лица која се баве траженим занимањима на тржишту да буду самостална у одабиру лица са којима ће сарађивати, тј. да не буду „везани“ за послодавца кроз радни однос. Међутим, тест самосталности, односно независности од налогодавца треба применити да би се оценило да ли су лица која обављају регистровану делатност као предузетници за дигиталне платформе заиста независни или се ради о симулованом радном односу.

Један од прописаних критеријума који указује на несамосталност је да ли је налогодавац ангажовао предузетника након оглашавања у средствима информисања потребе за ангажовањем физичких лица или ангажујући треће

¹² Одредбом чл. 85. Закона о порезима на доходак грађана је прописано девет критеријума за испитивање самосталности предузетника у односу на налогодавца.

лице које се уобичајено бави проналажењем лица подобних за радно ангажовање, а чија је услуга резултирала ангажовањем тог предузетника. Код дигиталне радне платформе је примарно испуњен тај услов. Поред тога посебно значајни показатељи за независност предузетника, као корисника дигиталне радне платформе може бити критеријум да ли дигитална одређује радно време предузетнику и да ли предузетник обавља активности уз накнаду за истог налогодавца, непрекидно или са прекидима 130 или више радних дана у периоду од 12 месеци који почиње или се завршава у односној пореској години, при чему се обављањем активности у једном радном дану сматра обављање активности у било ком периоду током тог радног дана између 00 и 24 часа. Примећујемо да су два од девет критеријума за оцену самосталности везана за организацију рада, односно за радно време. Дигиталне радне платформе постављају корисницима захтеве у погледу радног времена, односно да буду расположиви на платформи у тачно одређеним временским периодима. Полазећи од усвојене дефиниције радног времена из Директиве 2003/88/ЕЗ о одређеним видовима организације радног времена¹³, са којом је усаглашена дефиниција о радном времену српског закона о раду, којим је дефинисано да је радно време временско раздобље у којем радник ради, стоји на располагању послодавцу и обавља своје послове и задатке, закључујемо да је радно време корисника дигиталних платформи под њиховом контролом. Корисник је у тачно дефинисаним периодима расположив да ради за платформу, што је битан елемент концепта радног времена. Наиме, расположивост запосленог да у тачно одређеном временском раздобљу извршава налоге послодавца и да делује својом активношћу у корист послодавца сматра се радним временом без обзира што запослени не ради ефективно.

Корисник платформе није у време када је расположив да извршава задатке на платформи слободан да извршава било које друге активности: да се одмара, посвети породици, обавља приватне послове. Време када не ефективно не ради на платформи није његово време одмора (нерадно време), већ радно време које му није плаћено јер је плаћен према ефективно извршеном раду. Поред тога према истраживању Међународне организације рада радници преко дигиталних платформи потроше у просеку 20 минута на неплаћене активности за сваки плаћени сат рада (тражење задатака, полагање неплаћених квалификационих тестова, истраживање клијената да бе се ублажили ризици од преваре и писање рецензија).¹⁴

¹³ European Parliament and Council. (2003). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 299, str. 9–19. <https://eur-lex.europa.eu>, децембар 2020. године.

¹⁴ ILO. Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world – executive summary; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645934.pdf

Рад по уговору о привременим и повременим пословима било да се ради о уговору који би директно закључиле дигиталне радне платформе, било да се такав уговор закључује преко студентске или омладинске задруге, такође, оставља кориснике платформе ван сфере заштите радног законодавства јер се такав рад сматра радом ван радног односа и плаћено је само ефективно извршено радно време. И код таквих уговора радник мора да буде расположив за извршавање задатака у тачно одређеном временском периоду. Као и код ангажовања предузетника преко дигиталне радне платформе, када су у питању послови достављача, такси возача или услуга чишћења (*location-based* платформе) закључивањем оваквих уговора ствара се само привид да није у питању радни однос, симулира се други правни посао, како би се обезбедио максимално флексибилни однос клијената и дигиталне платформе према платформским радницима (олакшано отпуштање, плаћање само извршеног посла, ускраћивање бројних радних права), а са друге стране они постижу максимизацију профита, смањење трошкова, брже прилагођавање тржишним захтевима, креирање компаније са минималном инфраструктуром.

5. Предлог за унапређење регулативе о платформском раду у Србији

Специфичност радноправног положаја платформског радника је у томе што се он не налази у радном односу па не може да има статус запосленог, али није ни потпуно независан у свом раду да би се сматрао samozапосленим лицем. Кључни изазов у том смислу јесте утврдити да ли они радници који раде за другог у односу који има елементе радног односа, заслужују да буду субјекти заштите радног права, иако изостаје уговор о раду.¹⁵

Приступу регулисању статуса ове тзв. „треће категорије радника“ могу се сагледати на један од два начина – или да се изврши проширење домена заштите које се гарантује запосленима који су субјекти стандардног радног односа, или да се посебно идентификују нове категорије радника који уживају радноправну заштиту, без обзира на то што нису запослени.

Први приступ је донекле једноставнији јер са већ призната права запосленима проширују на друге категорије радника, без обзира на то што ти радници немају закључен уговор о раду, односно не налазе се у радном односу. Оваквим приступом, већи број радника би се квалификовао да ужива радноправну заштиту, без обзира на правни основ њиховог рада.¹⁶ Да би се овакав приступ остварио неопходно је да се утврде индикатори који ће помоћи у расветљавању стварне природе обављања рада за другог, чиме би се

¹⁵ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO, 2021, стр. 12-18.

¹⁶ Countouris, N., *Defining and regulating work relations for the future of work*, International Labour Organisation, Geneva, 2019, стр. 58.

идентификовали тзв. „лажни (симуловани) уговори“ који се закључују како би се прикрило да лице обавља рад под влашћу и контролом другог.¹⁷

Код оваквог приступа се права која су гарантована запосленима у свом квалитативном и квантитативном смислу приближавају правима која се дају платформским радницима, који се не налазе у радном односу.¹⁸

Кључна слабост оваквог приступа јесте што рад ових радника „поскупљује“ за послодавца (платформу) и из тог разлога може да одврати платформе да уопште послују на територији држава које имају овако развијено заштитно законодавство.¹⁹ Ово је посебно осетљиво питање за државе у транзицији, односно државе код којих је стопа незапослености и даље на релативно високом нивоу и где се платформски рад не сматра допунским послом, већ управо оним који обезбеђује егзистенцију радника и његове породице. Зато је великом броју држава, потреба за регулисањем рада „треће категорије“ радника довела до даљег фрагментирања радног права, и то на тај начин што је држава покушала да посебним законом уреди њихов радноправни положај.²⁰

Други приступ јесте да се тзв. „трећа категорија“ радника посебно идентификује и уреди, најчешће кроз посебне уговорне форме које их разликују од стандардног уговора о раду и радног односа. Поједина законодавства већ су препознала посебну категорију која су дефинисана као лица слична запосленима, и којима су омогућена поједина права коју уживају запослени у складу са решењима која су усвојена у националним законодавствима. Другим речима, законодавац је препознао да постоји основ за пружање радноправне заштите у одређеном обиму и онима који нису запослени у најужем смислу дефиниције.²¹ Концепт „лица сличним запосленима“ регулисан је и у немачком праву, који их дефинише као

¹⁷ У литератури се ова лица називају лажно samozапослена лица. Другим речима, ради се о таквој врсти обављања рада које поседује карактеристике зависног запослења, али је прикривено као аутономни независни рад. Ови радници, иако се *de facto* обављају зависан рад, ускраћени су за напредовање у каријери, сигурност запослења и права на зараду, па се неретко може говорити и о радној експлоатацији ових радника. Више у: Williams, C.C., Horodnic, I. A., *Tackling Bogus Self-Employment: Some Lessons From Romania*, Journal of Developmental Entrepreneurship, 2017, стр. 11.

¹⁸ Оваква ситуација се у прошлости већ догодила и то када су права запосленог проширена на лица која су обављала рад са непуним радним временом, или на одређено време, односно рад који се не сматра стандардним радним односом. Више у: Davidov, G., *A purposive approach to labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2016, стр. 128.

¹⁹ De Stefano, V., *A tale of oversimplification and deregulation: The mainstream approach to labour market segmentation and recent responses to the crisis in European countries*, Industrial Law Journal, Vol. 43, бр. 3/2017, стр. 257-259.

²⁰ Countouris, N., *нав. дело*, стр. 12-13.

²¹ Rauws, W., *The Concept of 'Employee': The Position in Belgium*, у: B. Waas, G. Heerma van Voss (уп.), *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I The Concept of Employee, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, стр. 43.

формално независне уговораче, којим се најчешће гарантују права из колективног радног права и права на заштиту здравља и безбедности на раду.²² Слична је ситуација и у Аустрији, где се такође овим радницима признају одређена права која уживају запослени, али не и колективна радна права.²³

Можемо да закључимо да се за разлику од потпуно економски независних радника (предузетника) који раде за сопствени рачун и у потпуности сноси свој ризик пословања, платформски радници сусрећу се са прилично високим степеном економског ризика у процесу пословања. Истовремено, они су економски зависни од наручиоца посла који неретко врши контролу над њиховим радом и убира део профита који они остварују. То даље значи да је њихова аутономија смањена, па е из тога разлога не може говорити о томе да су они независни и самостални, већ баш супротно, треба их третирати као раднике у зависном раду и самим тим им признати одређени степен заштите радних права.

6. Закључак

Предложена директива Европске Уније о побољшању радних улова платформских радника представља пробој у регулисању радно правног положаја платформских радника и онемогућиће њихову даљу радно-правну деградацију, социјалну несигурност, економску подређеност и искоришћавање и сигурно ће успостављена презумпција постојања радног односа довести до преласка великог броја радника из статуса samozапослених у раднике у радном односу.

Неопходно је да се законодавац понаша проактивно и флексибилно, као и да иде у сусрет потребама дигиталне економије уз поштовање начела поступања у корист радника (*in favorem laboratoris*). На радна права радника који обављају рад преко платформе треба да се у потпуности примењују одредбе заштитног радног законодавства регулисаног међународним изворима, пре свега, конвенцијама и препорукама Међународне организације рада и европским директивама.

Будући да је Република Србија у процесу европских интеграција и да рад преко дигиталних радних платформи чини значајан део економије од изузетног интереса је да се ради јасног уређења положаја лица која раде преко дигиталних радних платформи приступи што скоријем нормирању у овој области. Предложена директива Европске Уније о побољшању радних улова платформских радника треба да буде полаз за такво уређење.

²² Däubler, W., *Working People in Germany*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 22, 1999-2000, стр. 77.

²³ Brameshuber, E., *The 'personal work relationship' in Austria*, European Labour Law Journal, Vol. 10, бр. 3/2019, стр. 193.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Full-time Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

PLATFORM WORK AND THE CREATION OF A "THIRD CATEGORY" OF WORKERS

Summary

Digitalization is a concept that marks the end of the 20th and the beginning of the 21st century. Positive law has not yet sufficiently kept pace with changes in the economy, although significant progress has been made, particularly in the normative regulation of new forms of employment. Digitalization has given rise to platform work, which alters or introduces new applications of traditional concepts and relationships between employers and employees. The emergence of digital platforms has led to the creation of a new term, "user," with employees and employers alternating in the role of "platform user," and the "platform" acting both as a "mediator" and as an "employer."

Platform work, as a new social and economic phenomenon, has become primarily a legal phenomenon for which labor legislation is just beginning to develop regulations. The European Union Directive on Improving Working Conditions for Platform Workers represents a breakthrough in regulating the labor legal status of platform workers and will prevent further labor-legal degradation, social insecurity, economic subordination, and exploitation. It is expected that the established presumption of an employment relationship will lead to a significant number of workers transitioning from self-employed status to employed status.

Given that the Republic of Serbia is in the process of European integration and that platform work constitutes a significant part of the economy, it is of utmost importance to swiftly address the clear regulation of the status of individuals working through digital platforms. The proposed European Union Directive on Improving Working Conditions for Platform Workers should serve as a starting point for such regulation.

Key words: *digital work platforms, employees, employers, users, European Union Directive.*

Литература

- Божичић, Д., *Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 2/2022.
- Божичић, Д., *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 2021.
- Brameshuber, E., *The 'personal work relationship' in Austria*, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, бр. 3/2019.
- Davidov, G., *A purposive approach to labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Драгићевић, М., *Проблеми квалификације и радноправне заштите дигиталних радника*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, год. 60, бр. 90/2021.
- Däubler, W., *Working People in Germany*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 22, 1999-2000.
- De Stefano, V, Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M..., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO, 2021.
- De Stefano, V., *A tale of oversimplification and deregulation: The mainstream approach to labour market segmentation and recent responses to the crisis in European countries*, *Industrial Law Journal*, Vol. 43, бр. 3/2017.
- Јашаревић, С., *Уређење радних односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015.
- Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021.
- Rauws, W., *The Concept of 'Employee': The Position in Belgium*, у: В. Waas, G. Heerma van Voss (ур.), *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I The Concept of Employee*, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.
- Урдаревић, Б., Радловић, З., *Глобализација и концепт социјалних права*, Српска политичка мисао, бр. 35(1)/ 2012.
- Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем масовног рада (crowdwork)*, Зборник радова: Услуге и владавина права, Крагујевац, 2021.
- Урдаревић, Б., Антић, А., *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021.
- Countouris, N., *Defining and regulating work relations for the future of work*, International Labour Organisation, Geneva, 2019.
- Williams, C. C., Horodnic, I. A., *Tackling Bogus Self-Employment: Some Lessons From Romania*, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 2017.