



УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НОВОМ САДУ



ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА НА РАД У ДИГИТАЛНОЈ ЕКОНОМИЈИ

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Ментор:
Проф. др Сенад Јашаревић

Кандидат:
Дарко Божичић
ДЈ 1/14

Нови Сад, 2021. године

КЉУЧНА ДОКУМЕНТАЦИЈСКА ИНФОРМАЦИЈА¹

Врста рада:	Докторска дисертација
Име и презиме аутора:	Дарко Божичић
Ментор (титула, име, презиме, звање, институција)	Проф. др Сенад Јашаревић, редовни професор на Правном факултету у Новом Саду
Наслов рада:	Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији
Језик публикације (писмо):	Српски језик, ћирилица
Физички опис рада:	Страница: 404 Поглавља: 11 Референци: 703 Табела: / Слика: 2 Графикона: / Прилога: /
Научна област:	Право
Ужа научна област (научна дисциплина):	Радноправна
Кључне речи / предметна одредница:	Право на рад, дигитална економија, дигитализација, радни однос, нове форме рада
Резиме на језику рада:	Право на рад представља једно од основних људских права. Настало је релативно касно, у периоду непосредно након Првог светског рата, када бива гарантовано у уставима појединих европских држава. Врло брзо постаје неизоставан део уставних аката већег броја држава, а средином XX века почиње да буде део и међународних извора права о људским правима. Међутим, иако постоји више од једног века, у вези са правом на рад присутно је и низ неодговорених питања. Она су у првом реду последица специфичне природе овог права. Тако данас нема јединствене и целовите дефиниције права на рад. Заправо, не само да нема јединственог појмовног одређења права на рад, већ постоје различити ставови у погледу садржине овог права и његове сврхе. Такође, размимоилажења су присутна и у домену питања који субјект је дужан да обезбеди испуњење овог права и каква је садржина те дужности. Да ли је остваривање права на рад обавеза државе, послодавца, синдиката или самих радника? У чему се састоји право на рад? Да ли оно подразумева право свих људи на запослење? Или право појединца да заснује радни

¹ Аутор докторске дисертације потписао је и приложио следеће Обрасце:

5б – Изјава о ауторству;

5в – Изјава о истоветности штампане и електронске верзије и о личним подацима;

5г – Изјава о коришћењу.

Ове Изјаве се чувају на факултету у штампаном и електронском облику и не кориче се са тезом.

	<p>однос на конкретном радном месту? Сва ова питања своје исходиште имају у неистражености појма и садржине права на рад, као и у постојању различитих формулација права на рад у различитим изворима права. У таквом амбијенту намеће се потреба за истраживањем проблема остваривања и заштите права на рад.</p> <p>Али, остваривање и заштита права на рад не зависе само од правног оквира, већ пре свега од друштвено-економских прилика у једном друштву. Данас, тај друштвено-економски оквир оличен је у дигиталној економији. Иако не постоји јединствен став у погледу тога шта се сматра дигиталном економијом, дилеме нема у вези са чињеницом да су данашњи продукциони односи резултат процеса дигитализације, који се јавља као последица Четврте индустријске револуције. Тако је развој технологије радикално изменио не само начин функционисања продукционих односа, већ и функционисање тржишта рада. У том новом друштвено-економском амбијенту отварају се нова питања везана за остваривање и заштиту права на рад. Ово истраживање усмерено је најпре ка откривању тих нових питања, а потом и ка пружању одговора на њих.</p>
Датум прихватања теме од стране надлежног већа:	10. септембар 2020. године.
Датум одбране: (Попуњава одговарајућа служба)	
Чланови комисије: (титула, име, презиме, звање, институција)	<p>Председник: проф. др Слободанка Ковачевић Перић, редовни професор на Правном факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици;</p> <p>Члан: проф. др Сенад Јашаревић, редовни професор на Правном факултету Универзитета у Новом Саду;</p> <p>Члан: проф. др Бојан Урдаревић, ванредни професор на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу.</p>
Напомена:	

KEY WORD DOCUMENTATION²

Document type:	Doctoral dissertation
Author:	Darko Božičić
Supervisor (title, first name, last name, position, institution)	Senad Jašarević, Ph.D. Full Professor, University of Novi Sad Faculty of Law
Thesis title:	The Right to Work in Digital Economy
Language of text (script):	Serbian language (cyrillic script)
Physical description:	Number of Pages: 404 Chapters: 11 References: 703 Tables: / Illustrations: 2 Graphs: / Appendices: /
Scientific field:	Law
Scientific subfield (scientific discipline):	Labour Law
Subject, Key words:	The Right to Work, Digital Economy, Digitalization, Employment Relationship, New forms of Employment
Abstract in English language:	The right to work is one of the fundamental human rights. It arose relatively late, in the period immediately after the First World War, when it was guaranteed in the constitutions of several European countries. It quickly became an indispensable part of the constitutional acts of a number of states. In the middle of the twentieth century it began to be a part of international sources of human rights law. However, although it has existed for more than a century, there are a number of unanswered questions regarding the right to work. They are primarily a consequence of the specific nature of this right. Thus, today there is no one complete definition of the right to work. In fact, not only is there no single conceptual definition of the right to work, but there are different views regarding the content of this right and its purpose. Also, disagreements are present in the domain of the question who is obliged to ensure the fulfillment of this right and what is the content of that duty. Is exercising the right to work an obligation of the state, employer, trade union or the workers themselves? What is the content of right to work? Does it imply the right to employment? Or the right of an individual to establish an employment relationship in a specific workplace? All these issues have their origin in the unexplored concept and content of the right to work, as well as in the existence of different formulations of the right to work in different sources of law. In such an

² The author of doctoral dissertation has signed the following Statements:

56 – Statement on the authority,

5B – Statement that the printed and e-version of doctoral dissertation are identical and about personal data,

5r – Statement on copyright licenses.

The paper and e-versions of Statements are held at the faculty and are not included into the printed thesis.

	<p>environment, there is a need to research the problems of exercising and protecting the right to work.</p> <p>However, the realization and protection of the right to work does not depend only on the legal framework, but above all on the socio-economic conditions in a society. Today, that socio-economic framework is embodied in the digital economy. Although there is no single position on what is considered the digital economy, there is no dilemma regarding the fact that today's production relations are the result of the digitalization process, which occurs as a consequence of the Fourth Industrial Revolution. Thus, the development of technology has radically changed not only the way production relations function, but also the functioning of the labor market. In this new socio-economic environment, new issues are opening up related to the exercise and protection of the right to work. This research is aimed first at discovering these new questions, and then at providing answers to them.</p>
Accepted on Scientific Board on:	10 th of September 2020
Defended: (Filled by the faculty service)	
Thesis Defend Board: (title, first name, last name, position, institution)	<p>President: Slobodanka Kovačević Perić, Ph.D, Full Professor, University of Priština, Faculty of Law Priština with temporary seat in Kosovska Mitrovica;</p> <p>Member: Senad Jašarević, Ph.D, Full Professor, University of Novi Sad, Faculty of Law Novi Sad;</p> <p>Member: Bojan Urdarević, Ph.D, Associate Professor, University of Kragujevac, Faculty of Law Kragujevac.</p>
Note:	

СУМАРНИ САДРЖАЈ

Део I

Појам и уређење права на рад

1. Право на рад у контексту људских права	20
1.1. Појам људских права.....	20
1.2. Врсте људских права.....	23
1.3. Правна природа социјално-економских права.....	25
1.4. Међународни извори социјално економских права.....	31
2. Настанак и развој права на рад	47
2.1. Настанак и развој права на рад и радног права у свету.....	47
2.2. Настанак и развој права на рад и радног права код нас.....	51
3. Право на рад у изворима права	54
3.1. Право на рад у међународним изворима права.....	54
3.2. Право на рад у регионалним изворима права.....	79
3.3. Право на рад у домаћим изворима права.....	99
4. Појам и садржина права на рад	105
4.1. Позитивно одређење права на рад.....	106
4.2. <i>Негативно одређење права на рад</i>	110
5. Остваривање права на рад у оквиру и изван радног односа	132
5.1. Модалитети остваривања права на рад.....	133
5.2. Проблем разграничења различитих форми остваривања права на рад.....	149
6. Заштита права на рад	155
6.1. Заштита права на рад у међународном праву.....	156
6.2. Заштита права на рад у унутрашњем праву.....	169
7. Остваривање и заштита права на рад унутар радног односа	176
7.1. Радни однос као најадекватнији облик остваривања и заштите права на рад.....	176
7.2. Остваривање и заштита права на рад у поступку заснивања радног односа.....	178
7.3. Остваривање и заштита права на рад у току трајања радног односа.....	181
7.4. Остваривање и заштита права на рад у вези са престанком радног односа.....	182

Део II

Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији

1. Дигитална економија	188
1.1. Појам дигиталне економије.....	188
1.2. Настанак дигиталне економије.....	194
1.3. Тржиште рада, рад и радни односи у дигиталној економији.....	203
2. Радни однос у дигиталној економији	208
2.1. Утицај дигиталне економије на поједине институте радног односа.....	209
3. Нове форме рада у дигиталној економији	242
3.1. Дељење запослених (Employee Sharing).....	242
3.2. Дељење посла (Job Sharing).....	248
3.3. Мобилни рад заснован на информационој технологији (ICT-based Work).....	250
3.4. Услужни рад (Portfolio Work).....	253
3.5. Заједничко запошљавање (Collaborative Employment).....	255
3.6. Рад преко дигиталних платформи.....	260
4. Учешће запослених у власништву капитала и право на рад	335
4.1. Модалитети укључивања запослених у власништво над капиталом привредног друштва.....	336
ЗАКЉУЧАК	339
ЛИТЕРАТУРА	351

САДРЖАЈ

УВОД.....	12
-----------	----

Део I

Појам и уређење права на рад

1. Право на рад у контексту људских права	20
1.1. Појам људских права.....	20
1.2. Врсте људских права.....	23
1.3. Правна природа социјално-економских права.....	25
1.4. Међународни извори социјално економских права.....	31
1.4.1. Универзални међународни извори социјално-економских права.....	32
<i>а) Социјално-економска права у актима Организације Уједињених нација</i>	33
<i>б) Социјално-економска права у актима Међународне организације рада</i>	34
1.4.2. Регионални извори социјално-економских права.....	38
<i>а) Социјално-економска права у изворима права Савета Европе</i>	39
<i>б) Социјално-економска права у изворима права Европске уније</i>	43
2. Настанак и развој права на рад	47
2.1. Настанак и развој права на рад и радног права у свету.....	47
2.2. Настанак и развој права на рад и радног права код нас.....	51
3. Право на рад у изворима права	54
3.1. Право на рад у међународним изворима права.....	54
3.1.1. Право на рад у актима Организације Уједињених нација.....	55
<i>а) Право на рад у Универзалној декларацији о људским правима</i>	56
<i>б) Право на рад у Међународном пакту</i> <i>о економским, социјалним и културним правима</i>	60
<i>в) Право на рад у другим актима ОУН</i>	71
3.1.2. Право на рад у актима Међународне организације рада.....	72
3.2. Право на рад у регионалним изворима права.....	79
3.2.1. Право на рад у актима Савета Европе.....	79
3.2.2. Право на рад у актима Европске уније.....	90
3.3. Право на рад у домаћим изворима права.....	99
3.3.1. Упоредни приказ устава појединих европских земаља.....	100
3.3.2. Правно на рад у Уставу Републике Србије.....	103
4. Појам и садржина права на рад	105
4.1. Позитивно одређење права на рад.....	106
4.2. Негативно одређење права на рад.....	110
5. Остваривање права на рад у оквиру и изван радног односа	132
5.1. Модалитети остваривања права на рад.....	133
5.1.1. Остваривање права на рад у форми радног односа.....	133
5.1.2. Остваривање права на рад у формама рада ван радног односа.....	138
5.1.3. Остваривање права на рад у форми samozapošljavanja.....	147
5.2. Проблем разграничења различитих форми остваривања права на рад.....	149
6. Заштита права на рад	155
6.1. Заштита права на рад у међународном праву.....	156
6.2. Заштита права на рад у унутрашњем праву.....	169
7. Остваривање и заштита права на рад унутар радног односа	176
7.1. Радни однос као најадекватнији облик остваривања и заштите права на рад.....	176
7.2. Остваривање и заштита права на рад у поступку заснивања радног односа.....	178
7.3. Остваривање и заштита права на рад у току трајања радног односа.....	181
7.4. Остваривање и заштита права на рад у вези са престанком радног односа.....	182

Део II
Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији

1. Дигитална економија	188
1.1. Појам дигиталне економије.....	188
1.2. Настанак дигиталне економије	194
а) <i>Прва индустријска револуција</i>	195
б) <i>Друга индустријска револуција</i>	197
в) <i>Трећа индустријска револуција</i>	199
г) <i>Четврта индустријска револуција</i>	201
1.3. Тржиште рада, рад и радни односи у дигиталној економији	203
2. Радни однос у дигиталној економији	208
2.1. Утицај дигиталне економије на поједине институте радног односа	209
2.2.1. Заснивање радног односа	209
2.2.2. Радно однос ван пословних просторија послодавца	213
2.2.3. Радно време.....	218
2.2.4. Зараде	222
2.2.5. Заштита запослених	223
2.2.5.1. Заштита физичког интегритета	224
2.2.5.2. Заштита моралног интегритета	228
2.2.6. Престанак радног односа.....	233
3. Нове форме рада у дигиталној економији	242
3.1. Дељење запослених (Employee Sharing)	242
а) <i>Појам и карактеристике</i>	242
б) <i>Радноправни положај лица које врши рад</i>	244
3.2. Дељење посла (Job Sharing)	248
а) <i>Појам и карактеристике</i>	248
б) <i>Радноправни положај лица које врши рад</i>	249
3.3. Мобилни рад заснован на информационој технологији (ICT-based Work)	250
а) <i>Појам и карактеристике</i>	250
б) <i>Радноправни положај лица које врши рад</i>	252
3.4. Услужни рад (Portfolio Work)	253
а) <i>Појам и карактеристике</i>	253
б) <i>Радноправни положај лица које врши рад</i>	254
3.5. Заједничко запошљавање (Collaborative Employment)	255
а) <i>Кишобран организације (Umbrella organisations)</i>	256
б) <i>Заједнички рад (Coworking)</i>	258
3.6. Рад преко дигиталних платформи	260
3.6.1. Начин функционисања дигиталних платформи	270
а) <i>Улога дигиталних платформи приликом селекције дигиталних радника</i>	272
б) <i>Улога дигиталних платформи у организацији рада и надзору над радом дигиталних радника</i>	274
в) <i>Улога дигиталних платформи у оцењивању резултата рада дигиталних радника</i>	276
3.6.2. Врсте дигиталних платформи	280
а) <i>Дигиталне платформе засноване на мрежи (Online web-based platforms)</i>	281
б) <i>Дигиталне платформе засноване на локацији (Location-based platforms)</i>	284
в) <i>Сличности и разлике између две врсте дигиталних платформи</i>	288
3.6.3. Радноправни положај лица које врши рад	289
а) <i>Међународни извори права о радноправном положају дигиталних радника</i>	298
б) <i>Национални извори права о радноправном положају дигиталних радника</i>	305
в) <i>Ко је послодавац дигиталном раднику?</i>	313
г) <i>Која су (радна)права дигиталних радника?</i>	318
д) <i>Судска пракса о радноправном положају дигиталних радника</i>	323

4. Учесће запослених у власништву капитала и право на рад	335
4.1. Модалитети укључивања запослених	
у власништво над капиталом привредног друштва	336
<i>а) Укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва</i>	
<i>на иницијативу послодавца</i>	336
<i>б) Укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва</i>	
<i>на иницијативу запосленог (радничко акционарство)</i>	338
ЗАКЉУЧАК	339
ЛИТЕРАТУРА	351
Монографије и чланци	351
Интернет извори	378
Интернет сајтови	386
Судска пракса.....	388
<i>Европски суд за људска права</i>	388
<i>Европски суд правде</i>	389
<i>Национални судови страних држава</i>	390
<i>Судови Републике Србије</i>	391
Извори права Европске уније	393
Студије међународних организација.....	394
Извори права Републике Србије.....	398
Национални прописи других држава	401
Одлуке органа Савета Европе.....	402

Резиме

Право на рад представља једно од основних људских права. Настало је релативно касно, у периоду непосредно након Првог светског рата, када бива гарантовано у уставима појединих европских држава. Врло брзо постаје неизоставан део уставних аката већег броја држава, а средином XX века почиње да буде део и међународних извора права о људским правима. Међутим, иако постоји више од једног века, у вези са правом на рад присутно је и низ неодговорених питања. Она су у првом реду последица специфичне природе овог права. Тако данас нема јединствене и целовите дефиниције права на рад. Заправо, не само да нема јединственог појмовног одређења права на рад, већ постоје различити ставови у погледу садржине овог права и његове сврхе. Такође, размимоилажења су присутна и у домену питања који субјект је дужан да обезбеди испуњење овог права и каква је садржина те дужности. Да ли је остваривање права на рад обавеза државе, послодаваца, синдиката или самих радника? У чему се састоји право на рад? Да ли оно подразумева право свих људи на запослење? Или право појединца да заснује радни однос на конкретном радном месту? Сва ова питања своје исходиште имају у неистражености појма и садржине права на рад, као и у постојању различитих формулација права на рад у различитим изворима права. У таквом амбијенту намеће се потреба за истраживањем проблема остваривања и заштите права на рад.

Али, остваривање и заштита права на рад не зависе само од правног оквира, већ пре свега од друштвено-економских прилика у једном друштву. Данас, тај друштвено-економски оквир оличен је у дигиталној економији. Иако не постоји јединствен став у погледу тога шта се сматра дигиталном економијом, дилеме нема у вези са чињеницом да су данашњи продукциони односи резултат процеса дигитализације, који се јавља као последица Четврте индустријске револуције. Тако је развој технологије радикално изменио не само начин функционисања продукционих односа, већ и функционисање тржишта рада. У том новом друштвено-економском амбијенту отварају се нова питања везана за остваривање и заштиту права на рад. Ово истраживање усмерено је најпре ка откривању тих нових питања, а потом и ка пружању одговора на њих.

Abstract

The right to work is one of the fundamental human rights. It arose relatively late, in the period immediately after the First World War, when it was guaranteed in the constitutions of several European countries. It quickly became an indispensable part of the constitutional acts of a number of states. In the middle of the twentieth century it began to be a part of international sources of human rights law. However, although it has existed for more than a century, there are a number of unanswered questions regarding the right to work. They are primarily a consequence of the specific nature of this right. Thus, today there is no one complete definition of the right to work. In fact, not only is there no single conceptual definition of the right to work, but there are different views regarding the content of this right and its purpose. Also, disagreements are present in the domain of the question who is obliged to ensure the fulfillment of this right and what is the content of that duty. Is exercising the right to work an obligation of the state, employer, trade union or the workers themselves? What is the content of right to work? Does it imply the right to employment? Or the right of an individual to establish an employment relationship in a specific workplace? All these issues have their origin in the unexplored concept and content of the right to work, as well as in the existence of different formulations of the right to work in different sources of law. In such an environment, there is a need to research the problems of exercising and protecting the right to work.

However, the realization and protection of the right to work does not depend only on the legal framework, but above all on the socio-economic conditions in a society. Today, that socio-economic framework is embodied in the digital economy. Although there is no single position on what is considered the digital economy, there is no dilemma regarding the fact that today's production relations are the result of the digitalization process, which occurs as a consequence of the Fourth Industrial Revolution. Thus, the development of technology has radically changed not only the way production relations function, but also the functioning of the labor market. In this new socio-economic environment, new issues are opening up related to the exercise and protection of the right to work. This research is aimed first at discovering these new questions, and then at providing answers to them.

УВОД

Предмет ове докторске дисертације јесте остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији. То значи да је предмет истраживања на првом месту одређен правом на рад као основним и полазним начелом радног права и једним од основних људских права.

Право на рад питање је које окупира пажњу опште јавности од почетка XX века па све до данас. Формулисано је кроз националне уставе непосредно након Првог светског рата, тако да су прве гаранције овог права везане за национално право. Након Другог светског рата, право на рад добија своју међународноправну димензију, када постаје део међународних извора о људским правима.

Данас нема значајнијег извора међународног права или устава који не садрже гаранције права на рад. Ипак, у периоду више од једног века, колико право на рад постоји, изостајала је детаљна научна анализа овог права, те тако данас нема јединствене и целовите дефиниције права на рад. Заправо, не само да нема јединственог појмовног одређења права на рад, већ постоје различити ставови у погледу садржине овог права и његове сврхе. Такође, размимоилажења су присутна и у домену питања који субјект је дужан да обезбеди испуњење овог права и каква је садржина те дужности. Да ли је остваривање права на рад обавеза државе, послодаваца, синдиката или самих радника? У чему се састоји право на рад? Да ли оно подразумева право свих људи на запослење? Или право појединца да заснује радни однос на конкретном радном месту? Сва ова питања своје исходиште имају у неистражености појма и садржине права на рад, као и у постојању различитих формулација права на рад у различитим изворима права.

Зато се, као суштинско, пре свега намеће питање појма и садржине права на рад. Одговор на њега потражили смо у првом делу дисертације под насловом *Појам и уређење права на рад*. Како је право на рад једно сложено, комплексно право, његовој анализи приступили смо из различитих углова. Сходно постојању више релевантних аспеката права на рад који су неопходни зарад његовог пуног разумевања, први део дисертације састоји се од више целина. Свака од њих посвећена је анализи једном појединачном аспекту овог права.

На првом месту пошли смо од чињенице да је право на рад једно од основних људских права. Из тог разлога незаобилазна је анализа појма и врста људских права, што је учињено у поглављу *Право на рад у контексту људских права*. Упознавање са проблематиком људских права сматрамо нарочито важним јер се проблем правне природе људских права директно рефлектује на природу права на рад. Због тога су у овом делу најпре анализирани различити теоријски ставови о правној природи људских права, а нарочито о природи социјално-економских права којима припада право на рад. Једна од главних „замерки“ праву на рад је та што се истиче да оно, баш попут социјално-економских права, нема правни, већ програмски карактер. Управо из тог разлога истраживање о правној природи социјално-економских права заузима значајан део у оквиру овог поглавља. Оно се завршава приказом најважнијих међународних и регионалних извора права који су посвећени социјално-економским правима.

Наредно поглавље посвећено је *Настанку права на рад*. У оквиру овог наслова, применом историјског метода тумачења права, анализирали смо узрочно-последичне релације између друштвених појава и догађаја који су довели до формирања права на рад као начела радног права. Како смо већ истакли, право на рад је релативно младо право, настало тек почетком XX века, а јавља се као израз нужности за успостављањем когентних правила социјалног (заштитног) карактера, којим се остварује заштита радника, као економски слабије стране у односима поводом рада.

Потом смо, применом нормативног метода тумачења права, анализирали одредбе правних аката којима се успостављају гаранције права на рад. Ово поглавље подељено у три целине. Унутар прве спровели смо анализу права на рад у међународним изворима радног права. Овде су предмет истраживања најзначајнији акти двеју међународних организација – Организације Уједињених нација и Међународне организације рада. У оквиру друге целине анализирали смо одредбе посвећене праву на рад у изворима Савета Европе и Европске уније. На крају, приказали смо третман права на рад у уставима појединих европских земаља и у Уставу Републике Србије. Све наведено обрађено је у поглављу под насловом *Право на рад у изворима права*.

Највећи изазов у истраживању права на рад имали смо на пољу сагледавања његове садржине. У теорији радног права садржина права на рад одређује се двојако. С једне стране кроз елементе који су афирмативног, позитивног карактера који дају одговор на питање шта право на рад јесте, тј. од чега се оно састоји. Са друге стране, право на рад има и своју негативну страну, чији елементи говоре о појавама које су супротне праву на рад. И док на пољу негативног одређења права на рад нема размимоилажења међу ауторима који се баве изучавањем радног права, то није случај са позитивним аспектима овог права. Тако смо у наслову *Појам и садржина права на рад*, из различитих теоријских ставова издвојили афирмативне елементе овог права који чине његову интегралну целину. Такође, анализирали смо и појавне облике који представљају негативно одређење права на рад.

Битна одлика права на рад јесте флексибилност која долази до изражаја у погледу постојања различитих могућности за његово остваривање. Када говоримо о остваривању права на рад, мисли се обезбеђивање средстава за живот по основу реализованог рада. Са тим у вези, јављају се различите правне форме ангажовања рада, при чему правни односи који се успостављају у тим формама стварају различит сплет права, обавеза и одговорности за субјекте тих односа. Поред међусобних разлика, те правне форме имају и одређене сличности, што у појединим ситуацијама ствара проблем разграничења тих правних форми. Зато смо у оквиру наслова *Остваривање права на рад*, поред анализе различитих правних форми у оквиру и преко којих се остварује право на рад, указали и на критеријуме њиховог међусобног разграничења.

Гарантовање права, без адекватне заштите, сама по себи не значи много. Заштита права претпоставља да у случају повреде или ускраћивања загарантованог права, титулар има на располагању ефикасне правне механизме помоћу којих може спречити даљу повреду права, односно у случају ускраћивања, да оствари конкретно право. Како је право на рад загарантовано и међународним и домаћим изворима права, механизме заштите права на рад како у међународном, тако и у домаћем праву анализирали смо у поглављу *Заштита права на рад*.

На самом крају првог дела, закључке из претходних целина сагледали смо кроз *Остваривање и заштиту права на рад унутар радног односа*, као садржински најсложеније форме остваривања права на рад.

Једна од специфичности права на рад јесте у томе што његово остваривање у претежној мери зависи од друштвено-економског оквира у којем егзистира. Данас је тај друштвено-економски оквир резултат четврте индустријске револуције која је заснована на информационим технологијама. Информационе технологије су толико промениле свет рада да се данас систем продукционих односа под утицајем информационих технологија у процесу рада назива „дигиталном економијом“. Тако се сада право на рад суочава са специфичним изазовима које пред њега поставља дигитална економија.

Други део дисертације, који носи назив *Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији*, усмерен је на идентификовање кључних препрека за остваривање и заштиту права на рад у савременим друштвеним околностима и формулисањем конкретних решења за њихово савладавање.

Прво поглавље другог дела дисертације посвећено је разумевању феномена *Дигитална економија*. Баш као што нема прецизне дефиниције права на рад, исто тако изостаје јединствена дефиниција појма дигитална економија. Уместо дефинисања, овде наводимо у теорији присутна различита обележја дигиталне економије посредством којих се одређује њен појам. Након тога дајемо кратки приказ индустријских револуција које су довеле до настанка дигиталне економије. Целину посвећену овом феномену завршавамо анализом тржишта рада у савременим друштвено-економским околностима.

Нови друштвени и регулаторни изазови које поставља дигитална економија захватају право на рад у свој његовој целини, те самим тим и радно право као посебну научну дисциплину и грану права. У условима дигиталне економије отвара се низ проблемских питања у вези радног односа као најадекватније форме остваривања права на рад. И то, од института заснивања радног односа, преко услова рада у радном односу, до његовог престанка. Друга група изазова с којима се суочава право на рад у дигиталној економији тиче се нових форми рада ван

радног односа које се јављају са дигиталном економијом. Овде се, као суштинско, намеће питање како обезбедити примену радноправних норми на те нове облике остваривања права на рад. Ова питања анализирана су у оквиру две посебне целине – *Радни однос у дигиталној економији* и *Нове форме рада у дигиталној економији*. Услед све већег броја лица која раде посредством “дигиталних платформи”, као и сложености правних питања у вези са овим начином рада, рад преко дигиталних платформи заузима посебно место у анализи нових форми рада у дигиталној економији.

Последња целина у оквиру другог дела дисертације посвећена је радноправном положају запослених који су дефицитарни на тржишту рада. Код њих је присутна тенденција њиховог укључивања у власништво над капиталом послодавца у зависности од резултата рада тих запослених. На овај начин јавља се група запослених чији правни положај из сфере радног права и права на рад, прелази под окриље привредног права и права својине и слободе предузетништва.

На крају, изнети су закључци спроведеног истраживања.

Истраживање је усмерено на проверу неколико истраживачких хипотеза. Полазна хипотеза садржана је у ставу да примена радноправних стандарда, код свих облика остваривања права на рад, обезбеђује социјално-економску сигурност радника у дигиталној економији. Сваку радикалну промену у продукционим односима прати идеја да постојећи радноправни стандарди представљају препреку економском развоју. Изузетак није ни данашње стање настало у условима дигиталне економије. Овакву перцепцију сматрамо погрешном, јер сврха права на рад јесте у његовом заштитном карактеру. Оно треба да осигура достојанствене животне услове кроз рад човека. У том смислу право на рад не може да буде препрека привредном напретку, већ је и само последица резултата привредне активности.

Да би право на рад могло да оствари своју сврху, неопходно је прилагођавање његове садржине постојећим друштвено-економским околностима. Тржиште раде се под утицајем информационих технологија константно мења. Промене се манифестују у престанку постојања постојећих радних места и стварању неких потпуно нових. То значи да се непрекидно мењају вештине, знања и способности

које су потребне за остваривање права на рад. Са тим у вези стоји хипотеза о потреби обogaћивања садржине права на рад, како би свака особа, као титулар права на рад, могла и да га оствари. Проширивање садржине права на рад треба да иде у правцу нормативног регулисања права на целоживотно учење као интегралног елемента права на рад. На овај начин, стварају се нормативни услови за ефикасно остваривање права на рад у дигиталној економији.

На хоризонту претходно изложене нужности ефикасне примене радноправних стандарда код свих облика остваривања права на рад у дигиталној економији, стоји хипотеза о неопходности промене радноправне регулативе као предуслова за ефикасно остваривање и заштиту права на рад. Ово из разлога што све шира употреба информационих технологија у процесу рада поставља нова питања у погледу остваривања и заштите права на рад. Тако су, на пример, у радном односу информационе технологије омогућиле готово неограничен надзор над понашањем запосленог и његовим радним учинком, што се директно рефлектује на потребу за новим законским оквиром на пољу института заснивања радног односа, радног времена, зараде, безбедности и заштите на раду, као и престанка радног односа. Такође, јављају се потпуно нове форме рада у дигиталној економији за које је карактеристична тенденција да се на њих не примењује радно законодавство, већ да буду обухваћени нормама грађанског права. У том смислу неопходна је промена радноправног оквира ка успостављању јасних законских критеријума за разликовање различитих форми остваривања права на рад и одређивања корпуса права по основу рада које би уживала сва радно ангажована лица, независно од форме у којој раде.

Циљеви истраживања постављени су двојако. Пре свега, ова докторска дисертација треба да има теоријски допринос. Иако је право на рад формулисано још на почетку XX века, оно постаје предмет детаљније научне анализе тек пре пола века. Од тада до данас, у радноправној теорији и даље нема сагласности шта право на рад јесте, шта оно подразумева и која је његова садржина. Ова теоријска размимоилажења доводе до различитог формулисања права на рад у међународним и актима унутрашњег права. Управо те разлике у теоријском и нормативном формулисању права на рад последично се рефлектују на проблем његовог остваривања, и нарочито заштите. Питање садржине права на рад нарочито добија на значају у

дигиталној економији, која је са собом донела један потпуно нови образац функционисања продукционих односа. Право је детерминисано друштвено-економским околностима, те правне норме представљају реакцију на такав друштвено-економски оквир. То значи да је право на рад детерминисано условима дигиталне економије и да такав друштвено-економски амбијент утиче на његову садржину. Из тог разлога неопходно је детаљно научно сагледавање права на рад у дигиталној економији у циљу одређивања садржине права на рад, а кроз призму његовог остваривања и заштите. Са тим у вези, први циљ јесте да пружимо опис различитих теоријских ставова и извора права о праву на рад, те да понудимо сопствени поглед на питање садржине права на рад у условима дигиталне економије, као и остваривања и заштите овог права у савременом привредном оквиру.

Са друге стране, циљ истраживања има и практичан аспект. Оно треба да укаже на проблеме постојеће радноправне регулативе која није одговарајућа условима дигиталне економије. И коначно, на основу тога, да понуди конкретна законска решења за ефикасно остваривање и заштиту права на рад у постојећим друштвено-економским околностима.

Методи истраживања одређени су предметом и циљем, а потом и грађом која је коришћена у процесу истраживања. Имајући у виду значај и комплексност садржине права на рад као централног предмета истраживања, с једне стране, и дигиталну економију као актуелни друштвено-економски оквир остваривања и заштите права на рад с друге, неопходно је свестрано сагледавање ове теме, а у ту сврху неопходна је употреба више различитих метода.

Како право на рад представља правни институт, у анализи релевантних правних аката коришћени су пре свега основни методи правне науке, догматички и нормативни метод. Задатак догматичког метода, или метода тумачења права, састоји се у утврђивању тачног или правог значења правне норме. Ипак, како у одређеним случајевима потпуно значење једне норме није могуће утврдити само помоћу догматичког метода, служићемо се и нормативним методом. Овај метод налаже да у ситуацији када догматичким путем није могуће јасно утврдити

садржину једне норме, треба поћи од циља и „духа“ прописа чији је она интегрални део, те норму посматрати у контексту целине система коме конкретна норма припада.

Да би се проникло у саму суштину садржине права на рад било је нужно расветлити када и на који начин је оно настало и какав је био развојни пут овог права, да би га могли сагледати уз угла савремених продукционих односа. Из тога разлога неопходна је примена историјскоправног метода.

С обзиром да ће током истраживања бити сагледани и прописи појединих страних земаља, компаративни метод употребљен је у циљу упоређивања формулација, а самим тим потенцијално и садржине, права на рад у другим правним системима. За проучавање научних радова коришћен је метод анализе садржаја. Уз то, како право у кључној мери зависи од датих друштвено-економских околности, а предмет истраживања се управо односи на остваривање и заштиту права на рад у дигиталној економији, социолошки метод био је од посебне помоћи у реализацији предмета истраживања.

Део I

Појам и уређење права на рад

1. Право на рад у контексту људских права

Садржински посматрано, право на рад представља изузетно комплексно право. У циљу његовог потпуног разумевања морамо кренути од његове суштине, а то су људска права. У том смислу, право на рад представља једно од основних људских права, и то социјално економских права. Управо из тог разлога, од посебне је важности упознати се са појмом људских права, њиховом појавом, врстама, као и са њиховом правном природом.

1.1. Појам људских права

Људска права представљају један од темеља савременог друштвеног и правног поретка. Постоје различита одређења појма људских права,³ али нама се као најадекватније чини оно које је уједно и најједноставније – људска права су она права које човек има самим тим што је људско биће.⁴ Ово одређење сматрамо најадекватнијим јер указује на битна обележја људских права.

Пре свега, овакво одређење људских права сведочи о њиховом пореклу. У правној, али и филозофској теорији, присутна су различита виђења у погледу одговора на питање где је корен људских права,⁵ док се два, међусобно супротстављена, посебно издвајају – једно засновано на теорији правног позитивизма и друго, засновано на теорији природног права.

³ Charles R. Beitz, *The Idea of Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2011, стр. 49-95; Борис Кривокапић, *Појам људских права*, Страни правни живот, бр. 1/2017, стр. 10-11; Werner Becker, *Ljudska prava: prilog analizi jednoga pojma*, *Politička misao*, бр. 3/2009, стр. 205-216.

⁴ Jack Donnelly, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, Cornell University Press, Ithaca and London 2013, стр. 10.

⁵ Војин Димитријевић, Драгољуб Поповић, Татјана Папић, Весна Петровић, *Међународно право људских права*, Београдски центар за људска права, Београд 2006, стр. 50-56.

Према теорији правног позитивизма,⁶ порекло људских права садржано је у актима права, тј. одређено право сматра се људским правом зато што је оно као такво утврђено неким извором права.⁷ Овакво виђење порекла људских права свакако јесте најједноставније, али не значи и да је исправно. Разлог је врло једноставан. Садржина извора права је променљива и зависи од идеологије, односно доминантног става тренутног носиоца законодавне власти у конкретном друштву или на конкретном простору. То би даље значило да са променом носиоца законодавне власти постоји могућност промене норми у правним изворима што консеквентно може да води промени садржине људских права, чак и њиховог укидања. Штавише, историја нам је показала да су такве промене носиоца власти итекако могуће и да могу да буду врло негативне по људска права, а самим тим и по човечанство.⁸

Теорија природног права полази од идеје да људска права човек ужива зато што је људско биће, зато што су она у његовој природи, независно од позитивноправних прописа у конкретном времену. Њихово порекло садржано је у поретку који је изнад државе, изнад носиоца законодавне власти и држава их и сама мора поштовати, без обзира да ли их је путем извора права које сама доноси изричито и прихватила. Из тога произлази да су људска права суштински моралног, а не позитивноправног порекла.⁹ Унутар теорије природног права постоје даље различита схватања у смислу одакле потиче тај поредак из којег произлазе људска права. Најпре су се јавила *теистичка схватања* према којима је природно право

⁶ О суштини правног позитивизма види код: Ханс Келзен, *Чиста теорија права: увод у проблематику правне науке*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007.

⁷ В. Димитријевић, Д. Поповић, Т. Папић, В. Петровић, *op. cit.*, стр. 48

⁸ Најбољи пример негативног аспекта позитивистичке теорије о пореклу људских права даје нам период нацистичке Немачке, где смо имали ситуацију у којој држава доноси и реализује норме које су у смислу процедуре доношења и надлежности правно у реду, али са изузетно негативним последицама по друштво.

⁹ Војин Димитријевић, Милан Пауновић, *Људска права – уџбеник*, Београдски центар за људска права, Београд 1997, стр. 26

божанског, трансцеденталног порекла,¹⁰ а потом, на критици теистичког става,¹¹ јавља се *лаицистичко схватање* које стоји на становишту да је природно право производ рационалног размишљања.¹² Даље се у оквиру теорије природног права јављају *теорије друштвеног уговора*, међу којима такође постоје различите варијанте.¹³ Ипак, евидентно је да људска права нису позитивистичког карактера, већ да се изводе из природног стања човека и као таква почивају на моралним претпоставкама савременог човека (човечанства).¹⁴ Наравно, и овакав став о људским правима има своје опоненте,¹⁵ али управо изложена идеја о људским правима као природним правима човека прожима све међународне инструменте о људским правима.¹⁶

Поред тога што указује на њихово порекло, одређење људских права као права која човек има самим тим што је људско биће одају нам још једно њихово обележје – њих имају сва људска бића, независно од њихових међусобних разлика. То произлази из чињенице да су она утемељена на својствима која се признају сваком мушкарцу или жени, а не на неким другим, њиховим личним својствима.¹⁷ Поред

¹⁰ Једно од најзначајнијих дела о теистичком погледу на порекло људских права представља *Summa Theologica* Томе Аквинског. Као посебно занимљив податак издвајамо присуство теистичког погледа на порекло људских права у америчкој Декларацији о независности из 1776. године где се већ у првој реченици наводи како доносиоци декларације сматрају „ове истине очигледним: да су сви људи створени једнаки, да су обдарени од стране њиховог Творца одређеним неотуђивим правима, међу којима су живот, слобода и тежња за срећом.“

¹¹ Главна критика теистичком схватању била је у томе што претпоставља постојање Бога, те је као такво, оно неодрживо за оне људе који не верују у божанство.

¹² Идеја лаицистичког схватања о пореклу људских права формулисана је кроз следећа дела: Хуго Гроцијус, *О праву рата и мира* (1625) и Џон Финис (John Finnis, *Natural Law and Natural Rights*, Oxford, 1980). Ова теорија имала је посебан утицај на француску Декларацију о правима човека и грађанина из 1789. године. Критика упућена овом схватању базирала се на аргументима да то што је за заговорнике овог схватања очигледно, чак аксиоматично, не значи да су за све ти ставови подједнако очигледни.

¹³ О правној и филозофској основи теорије друштвеног уговора код: Илија Јованов, *Правно-филозофски основи теорије друштвеног уговора*, докторска дисертација, одбрањена на Правном факултету Универзитета у Новом Саду, 2019. године. О различитим теоријама друштвеног уговора: Џон Лок, *Две расправе о влади*, Утопија, Београд, 2002; Томас Хобс, *Левјатан или Материја: облик и власт државе црквене и грађанске*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2011; Жан Жак Русо, *Друштвени уговор; О пореклу и основама неједнакости међу људима; Расправа о наукама и уметности*, Филип Вишњић, Београд, 1993.

¹⁴ Милан Пауновић, Борис Кривокапић, Ивана Крстић, *Међународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, стр. 2

¹⁵ Пре свега у правним позитивистима.

¹⁶ М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић, *op. cit.*, стр. 22

¹⁷ В. Димитријевић, Д. Поповић, Т. Папић, В. Петровић, *op. cit.*, стр. 39

тога, она су и неotuђива. Ниједно људско биће их се не може одрећи, нити му се та права могу ускратити, јер нико не може изгубити својство људског бића, независно од тога како се понаша према другом, или како бива третирано од стране другог људског бића.¹⁸

На крају, битно обележје људских права јесте и то да су она усмерена према држави. Ово из разлога што њихово стварно уживање претпоставља одређену улогу државе. У зависности од врсте људских права, та улога државе некад подразумева њено пасивно деловање, тј. уздржавање од било каквог чињења, док са друге стране уживање одређених људских права подразумева врло активно деловање државе. Но, независно од тога каква је улога државе потребна у циљу уживања људских права, држава је увек дужна да обезбеди њихову заштиту.

Имајући у виду да право на рад спада у корпус људских права, сва наведена обележја важе и за њега. Дакле, право на рад је у природи човека и има га сваки човек, само на основу чињенице што је људско биће, независно од позитивноправних прописа, а за његово стварно уживање битну улогу има држава.

1.2. Врсте људских права

Из претходних редова наслућујемо да између људских права постоје одређене разлике. У теорији су присутни различити критеријуми по којима се врше поделе људских права. Пре свега полази се од поделе људских права која је заснована на сфери људске личности коју штите, односно сфери активности појединца у друштву. У том смислу људска права се деле на грађанска, политичка, економска, социјална и културна права.

Грађанска права јамче једнакост свих грађана пред законом и заштиту приватне личности човека.¹⁹ Заштита приватне личности човека путем грађанских права обезбеђује се на два начина. С једне стране, кроз гаранције које устав даје појединцу

¹⁸ J. Donnelly, *op. cit.*, стр. 10

¹⁹ Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, 2009, стр. 1.

према судској и управној власти државе,²⁰ а које свеукупно посматрано могу бити: а) гаранције у вези са лишење слободе; б) гаранције поштовања људске личности и њених права у кривичним и другим правним поступцима; в) гаранције у вези са кажњавањем за кажњива дела и изрицањем осуда и казни.²¹ Са друге стране, реч је о гаранцијама посебних личних права којима се штити, како спољашњи (физички) интегритет (нпр. право на живот, неповредивост стана, слобода кретања), тако и унутрашњи (духовни) интегритет човека (нпр. слобода вероисповести, поштовање приватности, слобода изражавања).²²

Политичка права омогућавају учествовање свих грађана у јавном, политичком животу државе. Путем ових права човек учествује како у стварању државне воље (нпр. бирачко право), тако и у изражавању свог мишљења о јавним пословима (нпр. слобода удруживања, петиција, штампе). Сматрају се људским правима јер појединац приликом њиховог вршења задржава својство грађанина, а при томе не постаје државни орган. Суштински, овде је реч о праву појединца на демократију.²³

Економска и социјална права усмерена су ка гаранцијама у циљу задовољења основних егзистенцијалних потреба грађанина. Конкретно, *економска права* везана су за задовољавање егзистенцијалних потреба грађанина путем два основна фактора производње, тј. продукционих односа – својине и рада. Реч је о овлашћењима субјеката да слободно одлучују о употреби фактора производње ради стицања добити (право својине), односно дохотка (право на рад).²⁴ Са друге стране, постоје грађани који, без своје кривице, нису у стању да сами себи обезбеде егзистенцију путем својине или рада и тако се нађу у стању социјалне угрожености. То свакако не значи да такви појединци нису интегрални део друштвене заједнице. Управо је ту суштина *социјалних права* која садрже гаранције појединцима и друштвеним групама када се нађу у стању социјалне угрожености, а у циљу су савладавања тог стања у смислу задовољења егзистенцијалних потреба. Имајући у

²⁰ Које од државних власти најчешће иступају према грађанину и његовим правима.

²¹ Ратко Марковић, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2014, стр. 469.

²² *Ibidem*.

²³ Р. Марковић, *op. cit.*, стр. 476.

²⁴ Боривоје Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 151.

виду наведено, можемо закључити да, иако се разликују по свом предмету, економска и социјална права имају исти циљ који се састоји у постизању одређеног ступња социјалне сигурности најмање на нивоу достојанства човека. Ове две групе права су у великој мери испреплетане, те се стога повезују и у називу.²⁵

На крају, *културна права* тичу се гаранција појединцу или друштвеним групама у вези са реализацијом духовног стваралаштва и учешћа у културном животу.²⁶

Поред ове, у теорији су присутне и друге поделе људских права према различитим критеријумима. Ипак, резултат разликовања различитих врста људских права по другим критеријума у значајној мери се ослања управо на поделу људских права на грађанска и политичка са једне, и економско-социјална људска права са друге стране.²⁷

1.3. Правна природа социјално-економских права

Из претходног појмовног одређења различитих врсти људских права, закључујемо да право на рад припада социјално-економским људским правима, из разлога што је циљ права на рад да обезбеди егзистенцију човека и као такав идентичан је са циљем социјално-економских права. Управо због тога, а у циљу ближег упознавања са специфичном природом права на рад, у наредним редовима покушаћемо да одговоримо на питање природе социјално-економских права из разлога што су у теорији присутне одређене критике усмерене ка оправдању постојаности ових права. Одговор на задато питање сагледаћемо кроз призму карактеристика социјално-економских права и њихових разлика у односу на грађанска и политичка права.

²⁵ Сенад Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2010, стр. 86.

²⁶ Шире о културним правима у: Rodolfo Stavenhagen, *Cultural Rights and Human Rights: A Social Science Perspective*, у: (ed.) Pedro Pitarch, Shannon Speed, Xochitl Leyva Solano, *Human Rights in the Maya Region: Global Politics, Cultural Contentions, and Moral Engagements*, Duke University Press, Durham – London, 2008, стр. 27-50.

²⁷ О подели људских права и критеријумима на основу којих се спроводи више у: Сенад Јашаревић, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 177-179; Р. Марковић, *op. cit.*, стр. 467.

О грађанским и политичким правима говори се као о правима која служе заштити појединца од државне власти. Уосталом, управо из тог разлога су и настала. Јављају се као реакција незадовољства грађана феудалним поретком оличеним у самовољи апсолутне и неодговорне власти. Грађанска и политичка права виђена су као брана таквој власти и као граница коју државна власт не сме да пређе. А како устав представља инструмент ограничавања државне власти, уставни након грађанских револуција са краја XVIII века готово неизоставно садрже одредбе о грађанским и политичким правима. Пошто су поменути грађанским револуцијама ударени друштвено-економски темељи савременог друштва, полазећи од хронолошког погледа на настанак људских права о овим правима се говори и као о људским правима прве генерације, јер су најстарија. Даље, чињеница да је за њихово остваривање довољно да их државе прокламују и да поводом њих имају пасивну улогу, тј. дужност државе састоји се у томе да се уздржава од било каквог чињења којим би могла да повреди прокламована права. Управо у том контексту о овим правима се говори и као о негативним правима, јер умањују државну власт.²⁸

Са друге стране, о социјално-економским правима говори се као о људским правима друге генерације, у смислу њиховог каснијег настанка у односу на грађанска и политичка права. На први поглед ова констатација да се посматрати као исправна. Рекли смо, настанак грађанских и политичких права везује се за грађанске револуције са самог краја XVIII века које су резултирале њиховим прокламовањем у Декларацији о правима човека и грађанина из 1789. године.²⁹ Од тог момента грађанска и политичка права бивају интегрални део како устава националних држава, тако и међународних инструмената о људским правима. Социјално-економска права јављају се након радничких револуција средином XIX века, а први пут постају интегрални део националних устава после Првог светског рата. Недуго након тога, последично своје место проналазе и у међународним

²⁸ Steve Peers, Angela Ward, *The European Union Charter of Fundamental Rights: Politics, Law and Policy*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004, стр. 213.

²⁹ Има и погрешних ставова према којима се зачетак људских права везује за 1215. годину и доношење Велике повеље о слободама (*Magna Carta Libertatum*). Ипак како су права и слободе прокламоване у овом акту била резервисана искључиво за највише племство у Енглеској, не можемо их посматрати у контексту људских права како смо их претходно одредили. Шире: Р. Марковић, *op. cit.*, стр. 463.

актима о људским правима. Управо из овог разлога, сматра се да су социјално-економска права настала касније у односу на грађанска и политичка права. Ипак, ако се сетимо да је једно од два основна економска права право својине, овај поглед на социјално-економска права као млађа у односу на грађанска и политичка права бива доведен у питање. Јер право својине заправо је једно од најстаријих права. Оно постоји колико и држава.³⁰ И присутно је у сваком друштвено-економском систему, од робовласничког, преко феудалног, до данашњег, капиталистичког.³¹ Што значи да је оно било присутно и у моменту стварања грађанско-политичких права, тако да се та идеја о грађанским и политичким правима као правима прве генерације треба релативно схватити.

Социјално-економска права настала су као резултат радничких револуција којима се захтевала заштита економски слабијих. Та заштита представља потребу за успостављањем социјалне димензије државе, а правни израз те социјалне димензије јесу управо социјално-економска права.³² Тако, од искључиво правно-политичке, држава постаје и социјално-културна заједница која интервенише (и) у привредне процесе штитећи слабије. Таква интервенција државе оличена је у конституисању нових (социјално-економских) права за њене грађане, која консеквентно значе нове обавезе за државу. Овде долазимо до још једног обележја социјално-економских права по којем се она битно разликују од грађанско-политичких права. Наиме, за њихово остваривање неопходна је активна улога државе. Док грађанска и политичка права штите грађанина од државе, социјално-економска права позивају државу да предузме конкретне мере у циљу заштите својих грађана. Зато се о њима говори и као о позитивним правима, јер увећавају државну власт.³³ Ипак, и ове

³⁰ Чак право својине видимо као старије од појаве првих држава. Штавише, оно је и узроковало појаву држава. Државе доносе правила којима се успоставља друштвени, односно правни механизам заштите права.

³¹ О друштвено-економским системима шире у: Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 18-21.

³² Предраг Јовановић, *Радноправне димензије социјално-економских права у европском и нашем праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2006, стр. 344.

³³ Уосталом на овакав закључак наводи и језичка формулација норми у два међународна пакта о људским правима. Тако је у Међународном пакту о грађанским и политичким правима у центру пажње појединац као предмет заштите (у чл. 6: *свако* људско биће има право на живот; у чл. 8: *нико* не може бити држан у ропству; у чл. 9: *свако* има право на слободу и личну безбедност), док је у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима акценат на обавезама државе (у чл. 3: *Државе* уговорнице овог Пакта *обавезују се* да обезбеде једнако право

”разлике” између грађанских и политичких права са једне, и социјално-економских права са друге стране, треба схватити релативно. Наиме, уколико се упустимо у анализу новије праксе Европског суда за људска права у тумачењу Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода као правног инструмента који је посвећен превасходно заштити грађанских и политичких права,³⁴ долазимо до закључка да за остваривање грађанских и политичких права није довољно да се државе само уздржавају од чинидби које би довеле до повреде ових права, већ имају обавезу да предузму све потребне мере да се конвенцијом заштићена грађанска и политичка права могу неометано уживати.³⁵ Све ово јасно указује да је за остваривање грађанских и политичких права неопходна активна улога државе, баш као што је то случај са социјално-економским правима.³⁶ С тога, можемо закључити да се на страни државе конституишу три врсте обавеза у циљу остваривања људских права: 1) обавеза да се право поштује, која се састоји у уздржавању од повреде прокламованог права; 2) обавеза заштите прокламованог права, која се састоји у обезбеђивању правних услова за остваривање права; и 3) обавеза испуњења права, која се састоји у обезбеђивању материјалних услова за остваривање права.³⁷

Ипак, главни проблем у вези са природом социјално-економских права не лежи у њиховом (не)оправдању, односно проглашавању, што претходни редови и потврђују, већ у њиховом остваривању. А то није један теоријски, већ практични

мушкарцима и женама да уживају сва економска, социјална и културна права...; у чл. 6: *Државе* уговорнице овог Пакта признају право на рад...; у чл. 7: *Државе* уговорнице овог Пакта признају право на хигијенско-техничку заштиту, одмор, плаћена одсуства, накнаду за државне празнике...; у чл. 8: *Државе* уговорнице овог Пакта обавезују се да обезбеде право сваког лица да са другима оснива синдикате и да се учлани у синдикат по свом избору...). Према: Предраг Јовановић, *Нормативна изградња људских и социјално-економских права*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2010, стр. 107.

³⁴ С тим у вези види нпр. пресуде: *Osman v the United Kingdom* (представка број 23452/94), пресуда од дана 28.10.1998. године, параграф 115; *Öneryildiz v Turkey* (представка број 48939/99), пресуда од дана 30.11.2004. године, параграф 89.

³⁵ Alastair Mowbray, *The Development of Positive Obligations under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford, 2004.

³⁶ Родољуб Етински, *Изједначавање међународне заштите економских, социјалних и културних права са међународном заштитом политичких и грађанских права*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2009, стр. 36.

³⁷ С. Јашаревић, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, *op. cit.*, стр. 184.

проблем.³⁸ Проблем остваривања социјално-економских права своди се на (не)могућност њихове непосредне примене и са тим у вези, (не)могућност њихове судске заштите.³⁹

Две су стране медаље проблема судске заштите социјално-економских права. Са једне, материјалне стране, проблем је у томе што социјално-економска права имају изражен програмски карактер, јер њихово остваривање зависи превасходно од степена економског развоја у једном друштву. Њихова реализација претпоставља дуготрајну активност државе, пошто није довољно да се она само прокламују у уставу, већ се морају додатно разрадити законима.⁴⁰ И све то прате значајна финансијска средства.⁴¹ Овај њихов програмски карактер заправо резултира немогућношћу њиховог прецизног (уставно)правног дефинисања и самим тим формулисања у конкретан, субјективни захтев појединца.⁴²

Са процесне стране, проблем утуживости социјално-економских права је вишеслојан. Најпре, поставља се питање да ли суд има легитимитет да одлучује о социјално-економским правима? Ово из разлога што се сматра да би одлучивањем о овим правима суд заправо одређивао мере социјалне политике државе и на тај начин преузео законодавну власт у конкретној области, што је из угла идеје о подели власти неодрживо. Овом ставу опонира идеја према којој је демократско друштво утемељено на гарантијама социјално-економских права и да све гране власти треба да буду укључене у реализацију свих људских права, те самим тим и у реализацију социјално-економских права.⁴³ Поред тога, као још један проблем судске заштите социјално-економских права наводи се њихова комплексност, у

³⁸ Миомир Матуловић, *Људска права и теорија људских права*, Зборник Матице српске за друштвене науке, бр. 88/1990, стр. 82.

³⁹ Б. Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 145.

⁴⁰ Насупрот грађанским и политичким правима која су тренутна и бесплатна. Шире у: С. Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 87.

⁴¹ Због свега овога, у теорији наилазимо на предлоге да се социјално-економска права ни не називају правима, већ стандардима. Види код: Ramesh Mishra, *Beyond the Nation State: Social Policy in an Age of Globalization*, *Social Policy&Administration*, No. 5/1998, стр. 481-500.

⁴² Rosalyn Higgins, *Problems and Process: International Law and How We Use It*, Oxford University Press, Oxford, 1995, стр. 99-100.

⁴³ Jeff King, *Judging social rights*, Cambridge University Press, Cambridge – New York, 2012, стр. 152-188.

смислу да решавање спорних питања у погледу социјално-економских права претпоставља разумевање не само правне проблематике, већ и великог броја повезаних питања из других области (медицине, економије и сл.). Ипак, са тим у вези не може се занемарити чињеница да судије увек у току поступка могу тражити експертски налаз и мишљење судског вештака, што има за циљ да им помогне у разумевању конкретног питања и пресуђивања у предметној ствари.⁴⁴

Иако нема сумње да нека социјално-економска права заиста нису директно утужива, посебно ако нису конкретизована путем закона, код великог броја њих судска заштита је могућа и присутна.⁴⁵

Узимајући у обзир све наведено, можемо закључити да сва људска права представљају једну целину и да се морају посматрати као интегрални делови те целине. Јер, нема грађанских и политичких права без социјално-економских права – права на неповредивост стана без права на имовину и права на рад; права на живот без ова два основна економска права; слободе штампе без права на образовање; права на рад без слободе кретања и настањивања – то су само неки од примера који поткрепљују претходну констатацију. Сва људска права су, заправо, комплементарна и само у садејству воде јачању права човека што и јесте њихов смисао. Отуда, можемо закључити да су све претходно наведене поделе људских права од малог практичног значаја и да су суштински теоријског карактера. А допринос тих подела видимо у циљу бољег разумевања и објашњавања правне природе људских права и њиховог друштвеног значаја.

⁴⁴ О овим и другим спорним питањима у вези судске заштите социјално-економских права више код: Бојан Божовић, *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 21-23.

⁴⁵ То је случај код дискриминације, принудног рада, права на безбедне и здраве услове рада, заштите синдикалног организовања, права из социјалног осигурања, права на штрајк, права на школовање итд. Шире код: С. Јашаревић, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, *op. cit.*, стр. 179.

1.4. Међународни извори социјално економских права

Посебан значај за социјално-економска људска права имају међународни правни документи којима се она прокламују. Они су значајни јер представљају израз сагласности о томе која су то људска права општа и универзална. При томе, каталог људских права загарантованих међународним изворима није коначан, већ је константно изложен променама у смислу повећања гаранција људских права. То је природна законитост еволуције људских права, јер са променама које се дешавају у друштву јављају се нове препреке у настојањима за обезбеђивањем егзистенције, као и нове опасности по личност човека.⁴⁶

Оно што је занимљиво, јесте да су социјално-економска права имала дуг и тежак пут до проналаска свог места у међународним изворима права. А тај пут заправо започео је у унутрашњем праву. Наиме, сва људска права, те самим тим и социјално-економска права, прво су била гарантована од стране националних држава у њиховим уставима. Тек након тога, када су се „одомаћила” у великом броју националних устава, сазрела је и идеја о потреби њихове интернационализације и значају њиховог међународног уређења. Интернационализација претпоставља да слободе и права уживају сви људи у међународној заједници, а не само грађани једне државе или ограниченог броја држава, а представља метод, односно процес стварања међународног права људских права.⁴⁷ Борба за интернационализацију слобода и права човека започела је усвајањем Декларације о правима човека и грађанина из 1789. године,⁴⁸ а процес интернационализације социјално-економских права нарочито је убрзан након Другог светског рата.⁴⁹

⁴⁶ У литератури се ипак указује на две битне тачке на путу проширивања каталога гарантованих људских права: а) да нова права не отежавају остваривање, односно не потисну већ гарантована људска права, имајући у виду међусобну повезаност свих људских права; и б) није све што је у датом моменту пожељно или конотирано као исправно и пожељно уједно и право. О томе шире код: В. Димитријевић, Д. Поповић, Т. Папић, В. Петровић, *op.cit.*, стр. 48.

⁴⁷ Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 16.

⁴⁸ О томе како се посредни утицај буржоаске револуције у Француској осетио у политичком и економском развоју других држава у Европи види код: Леон-Ели Трокле, *Међународно социјално законодавство*, Савез удружења правника Југославије, Београд, 1958, стр. 15.

⁴⁹ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 16.

Ипак, као што смо претходно навели, социјално-економска права су у том процесу интернационализације људских права увек касније долазила на ред у односу на грађанска и политичка права.⁵⁰ Разлог за то видимо у њиховим карактеристикама које смо претходно описали, а пре свега у чињеници да њихово остваривање претпоставља озбиљан финансијски ангажман државе.

У наредним редовима представићемо најважније међународне изворе социјално-економских права, без детаљног сагледавања њихове садржине. Конкретне чланове ових извора сагледали смо у контексту права на рад у посебном делу дисертације.⁵¹

Међународне изворе социјално-економских права можемо поделити у две велике групе – универзалног и регионалног карактера.

1.4.1. Универзални међународни извори социјално-економских права

Када се говори о универзалним међународним изворима пре свега се мисли на акте усвојене у оквиру двеју међународних организација – Организације Уједињених нација (у даљем тексту ОУН) и Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР). Између ових организација присутна је функционална повезаност која произлази из једнакости њихових циљева. Наиме, главни циљ МОР је идентичан главном циљу ОУН, а то је општи и трајни мир у свету. Оно у чему се ове две организације међусобно разликују то је начин како остварују тај циљ. МОР тај циљ остварује путем социјалне политике, а ОУН на пољу безбедносне политике. Од 1946. године та повезаност је формализована Протоколом о сарадњи између ових организација којим МОР постаје специјализована агенција ОУН.⁵² Како акти ОУН представљају основу за нормативну делатност свих њених специјализованих агенција, најпре ћемо указати на релевантне акте ОУН, а потом и на акте МОР.

⁵⁰ Исто је био случај и са гаранцијама социјално-економских права у уставима националних држава.

⁵¹ Види наслов Право на рад у међународним изворима права.

⁵² Тим протоколом МОР постаје специјализована агенција ОУН, али задржава свој засебни правни субјективитет.

a) Социјално-економска права у актима Организације Уједињених нација

Организација Уједињених нација основана је 1945. године са идејом успостављања новог међународног поретка који треба да уреди међународне односе на такав начин да се човечанству догађаји попут Другог светског рата више не понове. Ипак, и за тај нови међународни поредак утемељен на деловању ОУН карактеристична је спора имплементација социјално-економских права.

У преамбули Повеље ОУН из 1945. године,⁵³ као оснивачком акту ове организације, као један од разлога за оснивање ове организације наводи се потреба да државе чланице заједнички раде „на социјалном напретку и побољшању животних услова у већој слободи“, док се „решавање међународних проблема, економске, социјалне, културне или хуманитарне природе, и унапређивање и подстицање поштовања права човека и основних слобода за све без обзира на расу, пол, језик или веру“ одређује као један од циљева ОУН.⁵⁴ У вези се остваривањем тог циља, у Повељи стоји да ће ОУН радити на унапређивању „повећања животног стандарда, пуног запослења и услова за економски и социјални напредак и развој“.⁵⁵ Ипак, конкретне одредбе о људским правима уопште, а самим тим и социјално-економским правима, нису садржане у самој Повељи.

Људским правима посвећен је следећи акт ОУН – Универзална декларација о људским правима из 1948. године – као акт више програмског него правног карактера.⁵⁶ У овом документу заједно су садржана и грађанско-политичка и социјално-економска права, а сматра се да је то било могуће управо због декларативне природе овог акта.⁵⁷ Од социјално-економских права место у декларацији нашла су право на имовину (члан 17), слобода удруживања (члан 20), право на социјално осигурање (члан 22), право на рад (члан 23), право на одмор и ограничено радно време (члан 24), право на животно стандард који обезбеђује

⁵³ Наша држава ратификовала је Повељу ОУН („Службени лист ФНРЈ“, бр. 4/1945).

⁵⁴ Члан 1 став 1 тачка 3) Повеље ОУН.

⁵⁵ Члан 55 став 1 тачка а) Повеље ОУН.

⁵⁶ Тако, Универзална декларација представља општи акт који нема третман међународног уговора и зато не подлеже ратификацији.

⁵⁷ Предраг Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, *op. cit.*, стр. 16.

здравље и благостање човека и његове породице (члан 25) и право на образовање (члан 26). Социјално-економска права су и након доношења овог документа имала свој засебан пут у међународном поретку ОУН, одвојен од грађанско-политичких права. Године 1966. године усвојена су два посебна пакта – Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима.⁵⁸ Разлог за одвајање социјално-економских права од грађанско-политичких права резултат је бојазни да би мали број држава чланица ОУН прихватио јединствен акт о људским правима, управо због социјално-економских права.⁵⁹

Поред поменутих аката, ОУН усвојила је и друге документе којим се регулишу специфична питања из корпуса социјално-економских права као што су нпр. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (из 1979. године),⁶⁰ Конвенција о правима детета (из 1989. године),⁶¹ Конвенција о правима особа са инвалидитетом (из 2006. године).⁶²

б) Социјално-економска права у актима Међународне организације рада

Суштински, међународни темељи социјално-економских права садржани су у праву МОП,⁶³ а успостављени су путем њене нормативне делатности и представљају тзв, међународне стандарде рада,⁶⁴ који су резултат, са једне стране, супротстављених ставова, мишљења и интереса, и са друге стране, налажења компромисних правних формула субјеката којих учествују у њиховом стварању

⁵⁸ Оба пакта наша држава је ратификовала („Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1971).

⁵⁹ *Ibidem.*

⁶⁰ Наша држава ратификовала је ову конвенцију („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије – Међународни уговори“, бр. 11/1981).

⁶¹ Наша држава ратификовала је ову конвенцију („Службени лист СФРЈ-међународни уговори“, бр. 15/1990; и „Службени лист СРЈ-међународни уговори“, бр. 4/1996, 2/1997).

⁶² Наша држава ратификовала је ову конвенцију („Службени гласник РС-међународни уговори“, бр. 42/2009).

⁶³ Предраг Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006, стр. 13.

⁶⁴ Реч је о инструментима створеним од стране МОП путем којих се установљавају основни принципи и права на раду. International Labour Organization, *Rules of the game: A Brief introduction to International Labour Standards*, Geneva, 2009, стр. 14.

(представника Влада, послодаваца и радника држава чланица).⁶⁵ Управо су учесници у реализацији нормативне делатности МОР оно што самој организацији и њеним актима даје легитимитет и што је чини оригиналном, посебном, у односу на све остале међународне организације.⁶⁶ Наиме, нормативну делатност спроводи орган који се назива Генерална конференција, а састављен је на принципу трипартизма. Трипартизам подразумева да у раду Генералне конференције учествују представници држава чланица из реда власти, капитала и рада. Та чињеница, да су у МОР државе представљене не само преко својих, владиних делегата, већ и преко делегата послодаваца и запослених из тих држава, чини је посебном и друкчијом у односу на све остале међународне организације.⁶⁷ Како у процедури доношења аката МОР учествују они субјекти на које се ти акти и односе, исти уживају одговарајући легитимитет. Ипак, та посебност и оригиналност МОР оличена у принципу трипартизма кроз њену историју знала је и да представља проблем нормативној делатности МОР, из разлога што се неретко налазила у колизији са другом битном карактеристиком МОР – њеном универзалношћу.⁶⁸ МОР је основна 1919. године Версајским мировним уговором којим је окончан Први светски рат,⁶⁹ са идејом да се успостави свеопшти мир у свету. Улога МОР у тој идеји представља отелотворење става да општег мира не може бити без социјалног мира, који подразумева минимум заштите за запослене, као привредно и социјално слабије стране у продукционим процесима. Потреба за универзалношћу МОР проистиче из чињенице да се циљ успостављања и одржавања општег мира у свету може постићи само ако се задати минимум социјалних права, односно стандарда радника успостави у свим државама, ако заиста постане универзалан.⁷⁰ Сам оквир за доношење међународних стандарда

⁶⁵ Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету у Београду, 2011, стр. 44.

⁶⁶ Поред нормативне, истичу се још и научно-истраживачка и практична делатност МОР. Шире о њима код: П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 94-96; Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 86-95; Горан Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2011, стр. 41.

⁶⁷ Које су углавном сачињене само од делегата влада држава чланица.

⁶⁸ Шире о томе: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 68-73.

⁶⁹ XIII део тог уговора представља Устав МОР.

⁷⁰ У том правцу говори и став 3 преамбуле Устава МОР где стоји: "Неуспех било које државе да усвоји хумане услове рада представља препреку на путу осталим државама које настоје да те такве услове обезбеде у својим земљама".

рада успостављен је Уставом МОР и Декларацијом о сврси и циљевима МОР из 1944. године (позната још и као Филаделфијска декларација), док се међународни стандарди усвајају у форми конвенција или препорука.⁷¹

Чињеница да је МОР кренула са радом 1919. године и да су међународни стандарди рада усвојени од стране ове организације засновани на социјално-економским правима, иде у прилог констатацији да се у праву МОР налазе темељи међународног уређивања социјално-економских права. И заиста, МОР је одиграла велику улогу најпре у успостављању минимума у погледу стандарда рада, да би временом, усвајањем нових конвенција и препорука тај праг минималних права бивао постављен све више.⁷² Активност МОР на подизању квалитета социјално-економских права нарочито је долазила до изражаја у периодима после два светска рата.⁷³ Ипак, након друге половине осамдесетих година прошлог века, нормативна активност МОР постепено је почела да губи како на интензитету, тако и на квалитету. Јер, за период од једног века колико постоји, МОР је укупно усвојила 190 конвенција, од чега је велику већину њих усвојила до 1985. године – укупно 161 конвенцију. Поред тога, конвенције усвојене до средине осамдесетих година у веку за нама имају далеко више ратификација од стране држава чланица него што је то случај са конвенцијама усвојеним након тог периода. Главни узрок ове

⁷¹ Главна разлика између ових аката јесте у њиховој правној снази, где су конвенције акти који уживају јачу правну снагу у односу на препоруке. Тако, након што буду ратификоване од стране држава чланица МОР, конвенције имају обавезујуће дејство (делују као закон), док препоруке представљају упутства о томе како треба поступити приликом регулисања појединих питања. Углавном се доносе уз конвенцију и тада су у функцији обезбеђивања њене правилне и потпуне примене, мада могу бити донете и као самостални акти. Потоња ситуација постоји када одређено питање није регулисано конвенцијом услед постојања великих економских, социјалних или политичких разлика међу државама чланицама, па оно што је једној држави неприхватљиво у форми конвенције, може бити прихватљиво у форми препоруке, као акта слабије правне снаге. Шире о код: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 139-140.

⁷² Један од сликовитијих примера представља уређивање питања радног времена. Прва конвенција коју је усвојила МОР (Конвенција бр. 1 о радном времену у индустрији из 1919. године) прокламовала је четрдесетосмочасовну радну недељу и осмочасовни радни дан. На истом трагу стоји и Конвенција бр. 30 о радном времену у трговини из 1930. године. До квалитативне промене долази већ 1935. године са усвајањем Конвенције бр. 47 о четрдесеточасовној радној недељи. Ову конвенцију нешто касније пратила је и Препорука бр. 116 о методологији скраћивања радног времена из 1962. године, да би се са уређивањем радног времена наставило и даље са Конвенцијом бр. 171 о ноћном раду (1990. година) и Конвенцијом бр. 175 о непуну радном времену (1994. година). О инструментима МОР у вези са институтом радног времена види на: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>

⁷³ Што потврђује и Нобелова награда за мир коју је МОР добила 1969. године.

тенденције видимо у традиционалном приговору социјално-економским правима који се састоји у томе да се она, због својих карактеристика на које смо претходно указали, виде као препрека глобалном привредном расту.

Овакав поглед на социјално-економска права, која свој израз имају у међународним радним стандардима, нарочито је актуелизован са замахом процеса глобализације управо средином осамдесетих година XX века.⁷⁴ Због своје пасивније улоге у новим међународним околностима, МОП је бивала изложена све гласнијој критици, како опште, тако и стручне јавности.⁷⁵ Декларација о основним принципима и правима на раду усвојена једногласно 1998. године представља одговор МОП на изложене критике. Овом декларацијом одређују се стандарди рада којима се признаје приоритетни карактер, будући да су они израз основних права из области рада.⁷⁶ Као међународни стандарди рада приоритетног карактера одређени су следећи принципи, односно права: слобода удруживања и право на колективно преговарање; укидање свих облика обавезног или принудног рада; укидање дечјег рада; елиминација дискриминације у односу на запошљавање и занимање.

Приоритетни карактер ових принципа, односно права манифестује се у обавези за све државе чланице да, поштују, унапређују и остварују, у доброј намери и у складу са Уставом, горе поменуте принципе који се односе на поједина основна права из радног односа, а која су садржана у претходно већ усвојеним конвенцијама,⁷⁷ при чему су државе чланице дужне да их поштују чак и ако их нису ратификовале, и то на основу чињенице њиховог чланства у МОП. Сенку на значај ове декларације баца чињеница да је суштински реч о правном инструменту меког права (*soft law*) из разлога што се не предвиђа никаква нова надзорна шема у вези са применом ове

⁷⁴ Бојан Урдаревић, *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова XXI век – век услуга и услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 466-467.

⁷⁵ Guy Standing, *The ILO: An Agency for Globalization?*, Development&Change, No. 3/2008, стр. 355-384.

⁷⁶ А. Петровић, *op. cit.*, 93.

⁷⁷ Те конвенције су: Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (1948); Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања (1949); Конвенција бр. 29 о принудном раду (1930); Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада (1957); Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за засполење (1973); Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада (1999); Конвенција бр. 100 о једнаком плаћању (1951); Конвенција бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (1958).

декларације, нити су превиђене нове и посебне санкције у случају неспровођења конвенција на које се Декларација односи, а које су према слову декларације, како смо већ истакли, државе чланице дужне да примењују, чак и ако их нису ратификовале.⁷⁸ Поменута декларација ипак представља показатељ све већег присуства инструмена меког права у оквиру МОР и потврду тренда умањења значаја нормативне активности ове организације, а самим тим и присутности социјално-економских права у међународном праву.

1.4.2. Регионални извори социјално-економских права

Поред међународних извора универзалног карактера, значајан допринос регулисању и заштити социјално-економских права (укључујући, наравно, право на рад), дају и правни извори регионалног карактера. Они су најчешће отворени за приступање државама истог континента или одређеног дела света. Тако на пример, битну улогу на регионалном пољу људских права на Америчком континенту имају Повеља Организације америчких држава из 1948. године,⁷⁹ као и Америчка конвенција о људским правима која је усвојена 1969. године (ступила на снагу 1978. године).⁸⁰ На афричком континенту је, у оквиру Организације афричког јединства,⁸¹ 1981. године усвојена Афричка повеља о људским и народним правима.

Оно што је посебно интересантно јесте ситуација на азијском континенту. Наиме, државе овог континента бележе најбржи економски раст у глобалним оквирима, али тај раст прате бројне контроверзе у вези са непоштовањем социјално-економских права. Непостојање регионалних извора о људским правима на овом континенту једно је од отворених питања у вези са карактером и последицама поменутог економског раста азијских држава.

⁷⁸ П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, *op. cit.*, стр. 15.

⁷⁹ Свих 35 независних америчких држава чланице су Организације америчких држава и примењују ову Повељу.

⁸⁰ Куриозитет је да Сједињене америчке државе као једна од најразвијенијих светских држава и као држава која се у светским оквирима са посебним ентузијазмом залаже за заштиту људских права није ратификовала ову конвенцију.

⁸¹ Организације је основана 1963. године, а 1999. године је прерасла у Афричку унију и данас броји 55 држава чланица.

Најразвијенији регионални систем заштите људских права, те самим тим и социјално-економских права, присутан је у Европи, који је због припадности Републике Србије европском континенту за нас и најзначајнији. Под регионалним (европским) правом подразумева се право двеју регионалних организација: Савета Европе (у даљем тексту: СЕ) и Европске уније (у даљем тексту: ЕУ). Право СЕ се у стручној литератури означава и као европско некомунитарно право, док се извори права који су усвојени под окриљем ЕУ називају европским комунитарним правом.⁸² Како је, хронолошки посматрано, СЕ старији од ЕУ, најпре ћемо сагледати релевантне изворе социјално-економских права усвојених под окриљем старије од двеју поменутих организација.

а) Социјално-економска права у изворима права Савета Европе

СЕ представља први облик регионалног повезивања европских држава. Ова организација основана је 1949. године у Лондону са основном идејом, односно задатком да промовише принципе владавине права и заштите људских права.⁸³ Главни инструмент за реализацију тог задатка чине вишестрани уговори о људским правима који су усвојени у оквиру ове регионалне организације.⁸⁴ Међу њима, као два најзначајнија, издвајају се Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода усвојена 1950. године и Европска социјална повеља, усвојена 1961. године, а ревидирана 1996. године. Република Србија ратификовала је оба ова акта,⁸⁵ што је била и њена обавеза као државе чланице СЕ.

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (у даљем тексту: Европска конвенција) представља темељ заштите људских права на

⁸² О разлици између европског комунитарног и некомунитарног права шире у: Бранко Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 18.

⁸³ Члан 3 Статута Савета Европе.

⁸⁴ Љубинка Ковачевић, *Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005, стр. 550.

⁸⁵ Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист Србије и Црне Горе – међународни уговори“, бр. 9/2003); и Закон о потврђивању Ревидиране Европске социјалне повеље („Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 42/2009).

европском континенту.⁸⁶ Конвенцијом се гарантују и штите преваходно људска права прве генерације (грађанска и политичка права), али су присутне и гаранције појединих социјално-економских права, као што су забрана принудног и ропског рада (чл. 4 Европске конвенције) и гаранције слободе окупљања и удруживања (чл. 11).⁸⁷ Посебан значај Европске конвенције налазимо у чињеници да су њеним ступањем на снагу, на сцену заштите људских права ступиле и две значајне новине. Једну представља успостављање посебног судског механизма за заштиту људских права загарантованих конвенцијом оличен у Европском суду за људска права (у даљем тексту: Европски суд), којем је посвећен други део Европске конвенције (чл. 19-51). Другу представља чињеница да је тим судским механизмом појединцу први пут омогућено да се обрати једном међународном судском органу када сматра да му је повређено неко право од стране државе чији је држављанин.⁸⁸

Европска конвенција заснована је на начелима обавезности, супсидијарности и инкорпорације у унутрашњи поредак држава потписница. За начело обавезности можемо рећи да оно има два аспекта. Један аспект подразумева обавезу државе потписнице да јемче права предвиђена Европском конвенцијом, о чему сведочи члан 1 конвенције према којем, *”Високе стране уговорнице јемче свакоме у својој надлежности права и слободе одређене у Делу I ове Конвенције”*. Други аспект начела обавезности утврђен је чланом 46 конвенције,⁸⁹ и односи се на дужност државе потписнице да поштује одлуке Европског суда које су донете у предметима у којима је конкретна држава била страна у поступку, и да по тим одлукама поступа. Заправо, можемо рећи да су ова два аспекта начела обавезности међусобно условљени и да представљају две стране исте медаље.

⁸⁶ О мотивима, идејама и проблемима у вези са настанком Европске конвенције шире код: Ed Bates, *The Evolution of the European Convention on Human Rights: From its Inception to the Creation of a Permanent Court of Human Rights*, Oxford University Press, New York, 2010, стр. 33-170.

⁸⁷ Може се говорити о забрани дискриминације (чл. 14) у контексту заштите социјално-економских права, иако се члан 14 Европске конвенције односи на забрану дискриминације у односу на права загарантована Европском конвенцијом.

⁸⁸ Драгољуб Поповић, *Европско право људских права*, Службени гласник, Београд 2016, стр. 25.

⁸⁹ Члан 46 став 1 Европске конвенције гласи: *„Високе стране уговорнице се обавезују да се повинују правоснажној пресуди Суда у сваком предмету у коме су странке”*.

На овом месту треба указати и на тзв. меки утицај који одлуке Европског суда имају на законодавство држава потписница конвенције. Реч је о томе да државе потписнице неретко своје право прилагођавају одлукама Европског суда и у предметима у којима нису директно стране у поступку пред судом, управо да би предупредиле да се нађу у сличној позицији. Ово из разлога што одлуке Европског суда представљају тумачење одредби конвенције и представљају својеврсно прецедентно право људских права.⁹⁰ Начело супсидијарности подразумева да се појединац Европском суду може обратити тек у ситуацији када је пред националним судовима државе потписнице конвенције исцрпео сва правна средства заштите права за које сматра да му је повређено. Дакле, тек уколико пред националним правосуђем не буде могућности да ефикасно заштити своје право, биће овлашћен да се представком обрати Европском суду и тражи заштиту права гарантованог конвенцијом пред овим органом.⁹¹

Начело инкорпорације у унутрашњи поредак односи се на модалитете увођења Европске конвенције у национални правни поредак. У том контексту могу се уочити две групе држава (уз два изузетка), у зависности од тога да ли Европска конвенција у унутрашњем праву има ранг закона или се у хијерархији правних аката налази између закона и устава.⁹² Што се Републике Србије конкретно тиче, Европска конвенција усвојена је у форми закона о ратификацији, а примена ове конвенције представља чврсту уставну обавезу за Републику Србију,⁹³ при чему се „одредбе о људским и мањинским правима тумаче сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење“.⁹⁴

Што се тиче регулисаности социјалних и економских права у оквиру СЕ, најзначајнији и најсистематичнији акт у тој области јесте *Европска социјална повеља* (у даљем тексту: ЕСП). Њено доношење резултат је установљене потребе

⁹⁰ У том смислу и Б. Божовић, *op. cit.*, 29.

⁹¹ Д. Поповић, *op. cit.*, 44.

⁹² Шире *Ibidem*, стр. 46-47.

⁹³ чл. 16, 142, 145 Устава Републике Србије („Службени гласник Републике Србије”, бр. 98/2006).

⁹⁴ чл. 18 ст. 3 Устава Републике Србије.

да се у европским оквирима, поред грађанских и политичких права, обезбеде гаранције и заштита људских права друге генерације, те се тако ЕСП сматра својеврсним „Социјалним уставом“ СЕ.⁹⁵ Подсећамо, ЕСП је усвојена 1961. године, потом је неколико пута новелирана протоколима из 1988., 1991. и 1995. године, да би 1996. године дошло до усвајања Ревидиране Европске социјалне повеље (у даљем тексту: РЕСП) која је ступила на снагу 1999. године.

Повеља из 1961. године садржи две групе права. У прву спадају права која се односе на запошљавање и економску сигурност, док другу групу чине права која спадају у област тзв. „друштвене кохезије“ као што су нпр. право на социјалну сигурност (чл. 12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл. 13), право породице и њених чланова на социјалну, економску и правну заштиту (чл. 16), итд.

Док је Повељом из 1961. године обухваћено 19 права, РЕСП садржи укупно 31 право. Чланови од 20. до 31. најнепосредније се тичу радног и социјалног права и то је заправо покушај СЕ да одређене радноправне стандарде подигне на виши ниво од оног који дају конвенције и препоруке МОП-а.⁹⁶

У оквиру тог 31. права, прави се разлика између „основних“ и „осталих“ права. Државе које ратификују РЕСП обавезне су да прихвате одређен броја чланова или нумерисаних ставова из II дела Повеље (које саме одаберу), под условом да укупни број чланова или нумерисаних ставова на које се обавезе није мањи од шеснаест чланова или шездесет три нумерисана става („остала права“). Кључно је, да уз то, прихвате и најмање 6 од 9 „основних права“.⁹⁷

Посматрајући обавезе држава потписница РЕСП уочавамо да земља која је ратификује није дужна да то учини у целости, већ сама бира одредбе тј. права која ће гарантовати, уз постојања једног минималног прага у погледу броја одредби које

⁹⁵ Бранко Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 42.

⁹⁶ Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 113.

⁹⁷ У „основна“ права спадају: право на рад (чл. 1); право на организовање (чл. 5); право на колективно преговарање (чл. 6); право деце и омладине на заштиту (чл. 7); право на социјалну сигурност (чл. 12); право на социјалну и медицинску помоћ (чл. 13); право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл. 16); право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (19); и право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола (чл. 20).

мора ратификовати и које је правно обавезују. Остале одредбе за чију ратификацију се није одлучила такође је обавезују, али не у правном, већ у програмском смислу, у виду циљева чијем остваривању ће тежити. На овај начин настоји се постићи то да што већи број држава чланица СЕ прихвати Повељу, независно од њихових међусобних политичких, економских и социјалних разлика. Дакле, јасно је да, иако у свом називу садржи реч повеља, према својој правној природи она то заправо није, већ је реч о међународном инструменту који је истовремено и правно обавезујућег (у погледу одредби које су прихваћене ратификацијом)⁹⁸ и програмског карактера (у погледу одредби које нису обухваћене ратификацијом).⁹⁹

б) Социјално-економска права у изворима права Европске уније

Социјално-економска права су, у односу на изложене процесе интернационализације људских права, врло полако и постепено проналазила своје место у праву ЕУ. Главни разлог за каснију и спорију интеграцију социјално-економских права у систем права ЕУ видимо у чињеници што је пројекат европских интеграција започео као процес економских интеграција, да би касније добијао све јаче политичке и социјалне елементе.¹⁰⁰ Додајући томе претходно поменуте њихове карактеристике, јасно је да су економски аспекти узроковали изложену судбину социјално-економских права у ЕУ. Јер, с једне стране, остваривање социјално-економских права претпоставља значајна финансијска улагања која би се рефлектовала као (додатно) оптерећење за буџете држава чланица. Са друге стране, социјално-економска права у праву ЕУ водила би даље ка поскупљењу цене рада на тржишту ЕУ, што би потенцијално оставило негативне социјалне последице на саму Унију. Наиме, имајући у виду да је цена рада најзначајнији (и најскупљи) фактор производње, то би даље водило или поскупљењу производа и услуга, што

⁹⁸ Надзор над применом РЕСП остварује се применом два инструмента: извештаја држава потписница и колективних жалби. О надзорном механизму примене РЕСП шире у: Љ. Ковачевић, *Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам*, *op. cit.*, стр. 561-568.

⁹⁹ Th. Öhlinger, *Standard-Setting Activities by Regional Institutions, Taking the Council of Europe as an Example: The European Social Charter*, *Social protection by Way of International Law*, (eds.) V. Van Maydell, A. Nusberger, Berlin, 1996, стр. 43, према: Б. Лубарда, *Европско радно право*, *op. cit.*, стр. 44.

¹⁰⁰ П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, *op. cit.*, стр. 17.

доводи у питање остваривање потребног и довољног обима потрошње као услова функционисања продукционих односа, или значајним опадањем потражње за радном снагом. Наравно, у условима глобализације, отвара се и питање конкурентности земаља чланица ЕУ према другим државама које нису чланице ове заједнице.¹⁰¹

Управо из наведених разлога, први оснивачки уговори европских заједница¹⁰² били су крајње „минималистички“ настројени према питањима из домена социјалне политике.¹⁰³ До промена на пољу присутности социјално-економских права у правном поретку ЕУ долази средином осамдесетих година прошлог века доношењем *Јединственог европског акта* (1986. година) којим се врши допуна Уговора о оснивању Европске Економске заједнице одредбама о социјалној политици у правцу учвршћивања социјалне кохезије и дијалога социјалних партнера.¹⁰⁴

Наредни значајан корак на путу уградње социјално-економских права у правни систем ЕУ представља усвајање *Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника* 1989. године. Већ у преамбули Повеље истиче се да економске интеграције у циљу јединственог тржишта морају имати и одговарајућу социјалну димензију, нарочито код радника и samozапослених лица, као и да је само усвајање овог акта инспирисано конвенцијама МОП и (РЕСП).

Повеља се састоји из дванаест поглавља од којих је свако посвећено по једном од права радника.¹⁰⁵ Сама Повеља није правно обавезујући акт и њена имплементација

¹⁰¹ *Ibidem*, стр. 22-23.

¹⁰² Ради се о уговорима којима су основане три европске заједнице. То су: Уговор о оснивању Европске заједнице за угљ и челик из 1951. године (тзв. Париски споразум, ступио на снагу 1952. године); Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију и Уговор о оснивању Европске економске заједнице (тзв. Римски уговори, потписани 1957. године, а ступили на снагу првог јануара наредне године).

¹⁰³ Тако нпр. Уговор о оснивању Европске Економске заједнице (1957) само на једном месту и то врло оскудно говори о теми социјалне политике. Ради се о члану 2 овог уговора у ком се наводе циљеви ове организације и као један од њих помиње се „убрзано подизање животног стандарда“, према: Malcolm Sargeant, *Employment Law*, Pearson Education Limited, Harlow, 2003, стр. 14.

¹⁰⁴ Предраг Јовановић, *Радно право у процесима стабилизације и придруживања Европској Унији*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005, стр. 22.

¹⁰⁵ Права основна социјална права радника садржана у повељи су: 1) слобода кретања; 2) запошљавање и зараде; 3) побољшање животних и радних услова; 4) социјална заштита; 5)

зависи од воље држава чланица, а могу је извршити законима или колективним уговорима, сходно националној пракси (тачка 27 Повеље). Иако је доста критикована као програмско-политички акт, допринос ове Повеље изузетно велики јер она представља победу у борби за изједначавање значаја социјалних права са грађанским и политичким правима у ЕУ.¹⁰⁶ Ова Повеља послужила је даље као инспирација за усвајање *Декларације о људским правима* од стране Европског савета 1991. године.¹⁰⁷ Премда и ова Декларација није правно обавезујући акт, она је од великог значаја, јер промовише принцип јединствености људских права који подразумева једнак третман грађанских и политичких права са социјалним, економским и културним правима.¹⁰⁸

Наредни корак на путу интеграције социјално-економских права у праву ЕУ дошао је са потписивањем *Уговора о ЕУ* (тзв. Мастрихтски уговор) 1992. године. Овим уговором отпочиње нови период интеграције ЕУ, јер се акценат са економских, премешта на политичке (социјалне) аспекте интеграције држава чланица ЕУ.¹⁰⁹ С тим у вези, наглашена је потреба за формирањем „наднационалних институција социјалног карактера“,¹¹⁰ што је резултирало закључивањем Споразума о социјалној политици, који су потписале све државе чланице ЕУ, осим Велике Британије.

Даљи развој социјално-економских права у поретку ЕУ ишао је преко тзв. *Амстердамског уговора* (закључен 1997. године, ступио на снагу две године

слобода удруживања и колективног преговарања; 6) професионална обука и усавршавање; 7) једнакост у награђивању мушкараца и жена; 8) информисање, консултовање и партиципација запослених; 9) здравствена заштита и заштита на раду; 10) заштита деце и адолесцената; 11) заштита старијих; и 12) заштита инвалида.

¹⁰⁶ П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, *op. cit.*, стр. 19.

¹⁰⁷ Европски савет није законодавни орган ЕУ, те с тога, не доноси правно обавезујуће акте. Ради се пре свега о политичком органу ЕУ чија је општа надлежност да даје непосредни подстицај за развој Уније и да одређује њену општу политичку оријентацију и приоритете. Више о овом органу ЕУ у: Радован Вукадиновић, *Увод у институције и право Европске уније*, Удружење за европско право, Крагујевац, 2012, стр. 84

¹⁰⁸ П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, *op. cit.*, стр. 18.

¹⁰⁹ Мирослав Прокопијевић, *Европска Унија*, Службени гласник, Београд, 2009, стр. 27.

¹¹⁰ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 117.

касније)¹¹¹ и тзв. *Ничанског споразума* (закључен 2001. године, ступио на снагу 2003. године) којима долази до осавремењивања система социјалне сигурности и промена институцијалног карактера у циљу припреме ЕУ за повећање броја чланица.

За судбину социјално-економских права од нарочите важности је *Повеља о основним правима ЕУ* коју су потписали Европски парламент, Европски савет и Европска комисија 2000. године. У преамбули Повеље наводи се да је она заснована на правима утврђеним у Европској конвенцији, (Р)ЕСП, као и правима која произлазе из уставних традиција и других међународних обавеза заједничким за државе чланице и праксе Суда правде ЕУ, и да се доноси у циљу неопходног јачања заштите основних људских права у светлу нових (глобализационих) друштвених промена. Повеља је подељена на шест делова (глава), од чега су за социјално-економска права посебно релевантна глава II која носи назив Слободе, и глава IV која носи назив Солидарност. Ипак, „проблем“ са овом Повељом био је тај што у време њеног доношења она није била није имала правно обавезујућу снагу.

До суштинских промена у нормативном оквиру за функционисање ЕУ и улози социјално-економских права у овим европским интеграцијама долази 1. децембра 2009. године када на снагу ступа *Лисабонски уговор* (претходно је усвојен децембра месеца 2007. године).¹¹² Ове промене тичу се како питања субјективитета ЕУ, тако и оквира за њено даље деловање.¹¹³ Лисабонски уговор састоји се из: **1)** консолидованог текста Уговора о ЕУ (у даљем тексту: УЕУ); **2)** консолидованог текста Уговора о функционисању ЕУ (у даљем тексту: УФЕУ); и **3)** протокола, прилога и изјава који су додати уз ове уговоре – међу њима је и Повеља о основним правима ЕУ, која на тај начин добија обавезујућу правну снагу.

¹¹¹ Овим актом су између осталог утврђени заједнички оквири социјалне политике ЕУ и то: 1) утврђивање циљева социјалне политике сходно циљевима предвиђеним у ЕСП; 2) Споразум о социјалној политици постаје интегрални део Уговора о ЕУ; 3) дефинишу се приоритети и одговорност свих чланица ЕУ за те приоритете – један од тих приоритета је и признавање кључне улоге социјалних партнера у области рада и социјалне политике, Будимир Кошутић, *Амстердамски уговор и социјална политика*, Европско законодавство, јануар-јуни, 2000.

¹¹² О социјално-економском моделу ЕУ од Римских до Лисабонског уговора шире у: Dagmar Schiek, *EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law*, Study for the EMPL Committee, 2015, стр. 13-15.

¹¹³ Детаљније о стању у праву ЕУ пре Лисабонског споразума и променама које су уследиле након његовог ступања на снагу види у: Р. Вукадиновић, *op. cit.*, стр. 27-38.

2. Настанак и развој права на рад

Право на рад као темељно начело радног права формулисано је релативно касно, тек почетком XX века, иако се прве идеје о потреби формулисања овог права јављају готово читав један век раније. Ипак, историјски посматрано, најпре је дошло до појаве радних односа, потом до настанка радног права као посебне гране права, да би тек на крају, била заокружена идеја права на рад која је добила и свој правни оквир.

2.1. Настанак и развој права на рад и радног права у свету

Сам рад стар је колико и човек. Први односи између људи који су се успостављали поводом рада нису били регулисани правом. За првобитне односе између људи поводом рада карактеристична је њихова међусобна равноправност и једнакост, које је суштински последица одсуства вишка производа.¹¹⁴ Међутим, са усавршавањем оруђа за рад, јавља се и вишак производа, који доводи до класног раслојавања и неједнакости припадника првобитне заједнице.¹¹⁵ Од тог момента, до данашњег дана, економска неједнакост верни је пратилац односа између људи поводом рада, кроз све друштвено-економске формације, од робовласништва, преко феудализма, до капитализма.

Иако се у периоду феудализма срећу први обриси радног односа какав данас познајемо, такви облици рада представљали су реткост. Главни „проблем” у непостојању радног односа у том периоду тиче се статуса лица која су вршила рад. Они нису били слободни, већ су у робовласништву чак били не субјект, него објект права, а у феудализму су следили правну судбину земље на којој су радили.¹¹⁶ Тек

¹¹⁴ Предраг Јовановић, *Радно право, ор. cit*, стр. 18.

¹¹⁵ Вид. и Боривоје Шундерић, *Радни однос. Теорија, норма, пракса*, Београд, 1990, стр. 64.

¹¹⁶ О односима у раду у робовласничком друштву и феудализму вид. Б. Шундерић, *Радни однос. Теорија, норма, пракса, ор. cit*, стр. 65-69.

појавом прве индустријске револуције,¹¹⁷ али и првих буржоаских револуција, стварају се претпоставке за постојање радног односа.¹¹⁸

Индивидуалне личне слободе, које су донеле буржоаске револуције, довеле су до прокламовања равноправности грађана. То је даље водило ка томе да се на закључивање и садржину радних односа гледало као на корпус слободе уговарања, а на радни однос, последично, као на грађанскоправни однос *par excellence*.¹¹⁹ Међутим, фактичка тј. економска неједнакост, резултирала је тима да уговор о раду, уместо да буде акт заснован на сагласности воља о битним елементима правног посла која је резултат преговарања, претворио у адхезиони правни посао, односно уговор по приступу. Штавише, сила егзистенцијалне нужде је радника често лишавала и могућности која је адхезионим уговорима својствена – да одбије његово закључење. Да парадокс буде већи, прокламована идеја да економски односи у друштву (укључујући и радни однос) треба да остану ван сфере државног интервенисања, не само што није поштована, већ је кршена у корист послодавца: неретко је напуштање радног места повлачило кривичну одговорност радника.¹²⁰

Управо је овакав положај радника изазвао испрва спонтану,¹²¹ а убрзо организовану реакцију радника. Код њих се јавила свест о неопходности међусобног удруживања и заједничког деловања ради заштите сопствених интереса. Као узрок њиховог тешког положаја у почетку су биле виђене машине и фабрике, што је довело до тзв. „лидитског покрета“¹²² – првог значајнијег радничког покрета, који се одиграо почетком XIX века у Енглеској, а ускоро и широм Европе. Санкције које су уследиле биле су бруталне. Након тога, дошло је до побуне лионских ткача 1831. и чартистичког (од енглеске речи *charter* – повеља) покрета у Енглеској (1837-

¹¹⁷ Никола Констандиновић, *Економска улога радничких синдиката*, докторска дисертација, Правни факултет у Београду, 1934, стр. 20.

¹¹⁸ Те претпоставке су: 1) слобода рада; егзистенцијална нужност рада; 3) захтев за акумулацијом и оплодњом капитала; 4) тржиште рада и капитала. Предраг Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 21-23.

¹¹⁹ Б. Шундерић, *Радни однос. Теорија, норма, пракса*, *op. cit.*, стр. 70.

¹²⁰ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 34-36.

¹²¹ О положају радника из тог периода шире у: Arne Eggebrecht и група аутора, *Повијест рада*, Загреб 1987, стр. 152-162, 207-216.

¹²² Лидит је био занатлија који је уништио свој алат како би исказао револт због свог тешког економског положаја.

1848).¹²³ Премда ови догађаји нису довели до озбиљнијег побољшања положаја радника, верује се да су суштински утицали на пораст свести радника уопште, укључујући и свест о важности, како политичке, тако и економске борбе радника за своја права. Кулминација је уследила револуционарне 1848, која је собом донела три важна средства радничке борбе: а) бирачко право, б) право на професионално организовање,¹²⁴ као и в) право на политичко организовање. Интервенција државе у област радних односа више се није могла одлагати.¹²⁵ И управо у овом периоду, средином XIX века, међу теоретичарима јављају се прве идеје о формулисању права на рад. У позивању на успостављање законског права на рад предњачили су Сен-Симон, Луј Бланк, Прудон и Фурије, који се сматра правим идејним творцем права на рад.¹²⁶

Енглеска је била пионир законодавне интервенције државе у области радних односа, и то превасходно са циљем радноправне заштите деце,¹²⁷ у чему су је пратиле Француска и Немачка 1841. године. Ограничење радног времена везује се за чартистички покрет у Енглеској (10 часова), као и радничку партију социјалиста у Француској (испрва 10 часова у Паризу, а 11 у унутрашњости, а касније 12 часова за све), да би увођење осмочасовног радног дана постало један од циљева, како Прве интернационале (Међународно радничко удружење основано 1864. у Лондону), тако и Друге интернационале (основане на Међународном конгресу

¹²³ Чартистички покрет имао је превасходно политички карактер. Састојао се у подношењу петиција британском парламенту и протестима радника који су били усмерени пре свега ка омогућавању активног бирачког права, односно права гласа за све, без имовинског цензуса. Ово је значајно из разлога што већина радника није испуњавала имовински цензус који је омогућавао право гласа. Тако је могућност избора законодавне власти остао резервисан искључиво за послодавце, који су, као власници капитала, испуњавали услов потребног имовинског цензуса.

¹²⁴ Ипак, успостављање права на професионално организовање није подразумевало и признање права на колективно преговарање. Оно је уследило тек интензивирањем класних супротности и честим штрајковима. Вид. Сенад Јашаревић, *Улога и значај колективних уговора*, магистарски рад, Правни факултет у Новом Саду, 1992, стр. 22. Међутим, до законског регулисања права на колективно преговарање (аутором термина колективно преговарање сматра се историчар Беатрис Веб) у већини земаља се чекало најмање до завршетка Великог рата. П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 70.

¹²⁵ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 36-37.

¹²⁶ С. Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 93; Angelika Nußberger, *Work, Right to, International Protection*, Max Planck Encyclopedias of International Law, 2007, параграф 2.

¹²⁷ Први закон којим је извршена интервенција у сфери радних односа сматра се Закон о здравственој и духовној заштити ученика и других лица запослених у предоницама и ткачницама памука који је 1802. године усвојен у Енглеској.

радника и социјалиста у Паризу 1889.). Непосредно после Октобарске револуције овај циљ је остварила совјетска влада. У међувремену, Париска комуна из 1871. године установила је била, на кратко, минимум потрошње радника, радноправне судове, забрану ноћног рада у пекарама, и др. Најзад, предмет радног законодавства почетком XX века постаје све већи број питања: услови рада, одмори, радно време спрам категорија радника, минималне наднице, али и, посебно важно, питања везана за осигурање радника од појединих социјалних ризика (старост, болест, повреда на раду) – тзв. социјално осигурање.¹²⁸

Наведена законска решења постепено су издвајала радно право као засебну грану права. Ипак, тек је право на рад то којим се постигло заокруживање и давање суштине овој новој грани права. Оно је резултат вишевековних филозофских разматрања махом у оквиру протестантске етике.

Праву на рад претходила је тзв. слобода рада, која је тековина Француске буржоаске револуције. Ова слобода – слобода избора позива којим ће се лице бавити, прокламована декретом Алар, тек је у револуцији 1848. прерасла у прокламацију права на рад, али је била кратког даха. Иако је прокламовано већ Уставом Норвешке из 1814. године, право на рад суштински се јавља тек након Првог светског рата и прво је прокламовано у уставима националних држава. Међу њима, првенство и посебну важност има немачки тзв. Вајмарски устав (1919). У њему стоји да „сваком Немцу мора бити осигурано да средства за свој живот прибавља продуктивним радом“, а да ће му се у супротном осигурати „средства нужна за егзистенцију“. Од уставних прокламација права на рад, истиче се и право на запослење, односно слобода од незапослености из Устава СССР (1936).¹²⁹

Своје место у међународним изворима права, право на рад проналази тек након Другог светског рата, о чему ће посебно бити речи у оквиру наредног наслова.

¹²⁸ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 38-41. О регулативи о обавезном социјалном осигурању запослених с краја XIX века вид. Сенад Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2013, стр. 239-240.

¹²⁹ Бранко Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет у Београду, Београд, 2012, стр. 279-284; А. Nußberger, *op. cit.*, параграф 3.

2.2. Настанак и развој права на рад и радног права код нас

Слобода рада први пут је у Србији прокламована Карађорђевим закоником (1811) у виду забране кулука,¹³⁰ са изузетком дужности рада у општем интересу. Премда ова слобода није заживела, њено прокламовање сведочи у прилог тврдњи да је циљ устајања Срба против османлијске власти, осим ослобођења, имао и социјалну компоненту.¹³¹ До укидања кулука у корист спахија долази тек Хатишерифом из 1833. године, док дужност рада у корист кнежинских и нахијских кнезова опстаје, што је доводило до честих буна. Ипак, након доношења овог акта, српски трговци и занатлије постају све бројнија категорија.¹³² Иако је две године касније, Сртењским уставом кулук укинут на 55 дана колико је Устав био на снази,¹³³ до дефинитивног укидања кулука долази тек тзв. Турским уставом из 1838. године.¹³⁴ Ипак, значај Сртењског устава у погледу радног права огледа се у његовом јавноправном аспекту, тј. у настанку службеничко-чиновничког права, које није деградирано ни накнадним, Турским уставом. Нека од начела која су се везивала за чиновничку службу била су њена сталност и сигурност, доживотност, напредовање, немогућност ражаловања без судски доказане кривице, несуклобљавање интереса (дакле, има елемената модерног права на рад). Уведено је и право на пензију у случају немогућности вршења службе услед старости или болести. Међутим, Закон о чиновницима грађанског реда из 1861. године поштрава предвиђене дисциплинске санкције за чиновнике и омогућава њихово произвољно отпуштање и пензионисање, премда им даје одређене привилегије попут ослобођења од пореза, забране телесног кажњавања, а од доношења Уредбе о пензији удовица и сирочади чиновника из 1843. и право на породичну пензију.¹³⁵

¹³⁰ Љубомирка Кркљуш, *Историја државе и права српског народа*, Нови Сад, 2008, стр. 123.

¹³¹ Вид. и Милорад Екмечић, *Дуго кретање између клања и орања. Историја Срба у Новом веку (1492-1992)*, Београд, 2007, стр. 194.

¹³² О овом процесу вид. и М. Екмечић, *op. cit.*, стр. 197. и даље.

¹³³ Љ. Кркљуш, *op. cit.*, стр. 140-141.

¹³⁴ Љ. Кркљуш, *op. cit.*, стр. 144.

¹³⁵ Б. Лубарда, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 156-159; П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 178-182.

Ипак, тек је Српски грађански законик из 1844. године, одредбама о уговору о најму људских радњи, започео правно уређење радних односа. Еснафска уредба из 1847. и 1853, као и Рударски законик из 1866. употпуњавају ову област. Устав из 1869. само декларативно прокламује *право на службу*, али се слобода удруживања, као услов настанка колективног радног права, јавља тек у Закону о удружењима и зборовима¹³⁶ 1881. године. Ова слобода је афирмисана првим уставом независне Србије из 1888. и потврђена уставом из 1903. Међутим, тек је Закон о радњама, донесен 1910. услед убрзаног привредног раста, индустријализације, али и раста утицаја Српске социјалдемократске странке, представљао озбиљнију интервенцију државе у најамне радне односе и постепено издвајање радног права из сфере грађанског. Интервенција се односила, како на област индивидуалних радних односа, тако и на област колективног радног права.¹³⁷

Индивидуални радни односи су овим законом вишеструко унапређени. Уређени су детаљно односи мајстора, помоћника (нарочито индустријских радника) и ученика, укључујући и санкције, затим трајање радног односа, правила о дневном радном времену, седмичном одмору и верским (Васкрсни понедељак, Духовски понедељак, први и други дан Божића) и државним празницима, посебна заштита жена и деце од рада ноћу, рад ноћу индустријских радника, забрана рада породилјама, обавезе послодавца у случају повреде радника на раду, минимални износ наднице и начин исплате зараде, услови за раскид-отказ уговора о раду, транспарентност интерних правила код послодавца, могућност оснивања берзи рада, Инспекције рада, као и тзв. судова добрих људи, са циљем решавања спорова између послодавца, помоћника или ученика, али и могућношћу решавања колективног радног спора. Осим на овај начин, колективна права радника афирмисана су и законским признањем професионалних организација запослених и послодаваца са коморама (Индустријском, Трговачком и Радничком) као њиховим највишим представницима. Закон номинално познаје штрајк и локаут, иако није заиста реч о праву на штрајк, јер је послодавац овлашћен да у случају штрајка раскине уговор о раду и забрани окупљање радника у штрајку на местима

¹³⁶ Вид. и Љ. Кркљуш, *op. cit.*, стр. 174 и 176-177.

¹³⁷ Б. Лубарда, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу op. cit.*, стр. 181-183.

рада. Ипак, услед одсуства подзаконских општих аката, као и наступања шестогодишњег ратног периода, Закон о радњама остао је лишен практичне примене.¹³⁸

Истински развој радног и социјалног права у нашој земљи отпочео је тзв. Видовданским уставом Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца из 1921. године и пратећим системским законима: Законом о инспекцији рада (1921), Законом о заштити радника (1922), Законом о осигурању радника (1922) и Законом о државним чиновницима и осталим службеницима грађанског реда (1923). Послератни догађаји, укључујући Октобарску револуцију, оснивање Међународне организације рада и доношење тзв. Вајмарског устава Немачке, дали су свој значајан допринос оваквим правним решењима. Видовданским уставом су зајемчена следећа начела радног права: заштита радне снаге, сигурност и заштита радника у вези са радним временом, право на синдикално организовање, осигурање од социјалних ризика, социјална правда. Дневно радно време од осам часова и седмично од четрдесетосам, забрана ноћног рада жена и лица млађих од осамнаест година, накнада за прековремени рад и његово ограничавање, само су неки од аспеката унапређења индивидуалних радних права из Закона о заштити радника. Истим законом предвиђена је и заштита колективних права радника – право на удруживање зарад заштите њихових економских, моралних и културних интереса, на оснивање радничких комора, на избор повереника у привредним субјектима на које се Закон односи, и др. Учешће државних чиновника и службеника, као и железничара, у штрајку, убрзо је санкционисано (чак и кривично) Законом о заштити јавне безбедности и поретка у држави (1921), односно Законом о железници и Законом о милитаризацији железничара. Иако је завођењем Шестојануарске диктатуре дошло до извесног успоравања развоја па и назадовања радног права у нашој земљи, треба истаћи ограничени позитивни допринос Уредбе о минималним надницама, закључивању колективних уговора, мирењу и арбитражи из 1937, те Уредбе о решавању радних спорова из 1940. године.¹³⁹

¹³⁸ *Ibidem.*

¹³⁹ *Ibidem*, стр. 184-185.

Ипак, уставна прокламација права на рад код нас долази релативно касно, тек 1953. године доношењем Уставног закона. Занимљиво је да први послератни устав, који је донет 1946. године није садржао право на рад.¹⁴⁰ Образложење за изостанак права на рад из уставног текста видимо у недовољно снажној материјалној основи друштва у датом моменту, као и потреби обнове земље након ратних околности. Но, од Уставног закона из 1953. године до данас, право на рад имало је своје место у свим уставним текстовима.

3. Право на рад у изворима права

Како смо рекли, након Првог светског рата, право на рад постаје незаобилазни део устава националних држава, а након Другог светског рата, иста тенденција присутна је код међународних извора права. На овом месту, анализираћемо нормативни текст и дејство права на рад у кључним изворима међународног права. Након тога, нормативној анализи подвргнућемо уставне норме о праву на рад.

3.1. Право на рад у међународним изворима права

У делу о међународним изворима социјално-економских права, видели смо како су сва социјално-економска права, па тако и право на рад, полако проналазила пут за своје присуство у изворима права међународног карактера. Такође, упознали смо се и са најзначајнијим међународним изворима. Сада је време да видимо како је конкретно право на рад, уређено у актима међународног права. И овде ћемо следити исту систематику као и код међународних извора социјално-економских права. Дакле, прво ћемо сагледати право на рад у актима ОУН, а потом и у актима МОП.

¹⁴⁰ Ипак, и поред тога што није било места за право на рад, Уставом су утврђени основни принципи устројства радног законодавства у новој држави: 1) доступност свих јавних служби свим грађанима; 2) државна заштита радника у најамном односу; 3) слобода синдикалног удруживања; 4) посебна заштита жена, мајки и малолетних радника; 5) једнакост мушкарца и жене у остваривању зараде. П. Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 48.

3.1.1. Право на рад у актима Организације Уједињених нација

Након Другог светског рата долази до преокрета у погледу интернационализације људских права и преовладава став да међународну заштиту треба обезбедити свим појединцима у погледу свих људских права.¹⁴¹ Кључну улогу у спровођењу новог погледа на интернационализацију људских права имала је управо ОУН. То је потврђено већ у преамбули Повеље, где се као један од задатака и разлога оснивања ОУН наводи поновна потврда вере у основна права човека, у достојанство и вредност људске личности, у равноправност мушкараца и жена и нација великих и малих.¹⁴² Такође, сходно члану 55 Повеље, ОУН имају обавезу да раде на унапређивању универзалног поштовања и уважавања људских права као и основних слобода за све без обзира на расу, пол, језик или веру. Први корак са тим у вези учињен је од стране Организације Уједињених нација за образовање, науку и културу (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* – у даљем тексту: УНЕСКО) исте године када је усвојена Повеља.¹⁴³ Те 1946. године, УНЕСКО је формирао стручни комитет, који су чинили неки од најзначајнијих мислилаца тог времена,¹⁴⁴ са циљем да формулише кључне полазишне теоријске поставке међународне заштите људских права које би биле прихватљиве што је могуће већем броју држава чланица ОУН, имајући у виду њихове културолошке, правне и уопште филозофске разлике.¹⁴⁵ И док је Комитет имао задатак да постави теоријске темеље међународног права људских права, не много времена касније формирана је и Комисија за људска права, са задатком да изради нацрт међународног документа о људским правима. Комисија је бројала осамнаест

¹⁴¹ О међународном погледу на људска права пре Другог светског рата види: Родољуб Етински, Сања Ђајић, Бојан Тубић, *Међународно јавно право*, Центар за издавачку делатност Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2019, стр. 257-260.

¹⁴² Како смо претходно навели у делу дисертације посвећеном социјално-економским правима у актима ОУН, ова организација у основна права човека убраја и социјално-економска права.

¹⁴³ Поред погледа на историјат настанка Декларације, занимљив је поглед на утицај саме Декларације на изучавање историје као науке. Види: Antoon de Baets, *The Impact of the Universal Declaration Of Human Rights on the Study of History, History and Theory*, No. 1/2009, стр. 20-43.

¹⁴⁴ О саставу овог комитета као и изазовима са којима се комитет суочавао у циљу реализације постављеног задатка види код: Mary Ann Glendon, *Knowing the Universal Declaration of Human Rights*, *Notre Dame Law Review*, No. 5/1998, стр. 1155-115.

¹⁴⁵ Од тадашњих 58 држава чланица ОУН, шест их је припадало тада растућем социјалистичком блоку, у четири државе доминирала је будистичка традиција, у једанаест исламистичка, док је у највећем броју држава чланица (њих 37) доминирала хришћанска традиција.

чланова који су долазили из различитог политичког, културолошког и религијског миљеа, а председавала је Еленор Рузвелт (*Eleanor Roosevelt*).¹⁴⁶ Прву своју седницу Комисија је одржала јануара месеца 1947. године. У току процеса формулисања нацрта међународног документа о људским правима било је бројних размимоилажења како између самих чланова Комисије, тако и између држава чланица.¹⁴⁷ Приликом израде коначне верзије нацрта, донета је одлука да предметни међународни документ о људским правима обухвати како грађанска и политичка, тако и социјално – економска људска права, да у циљу да буде прихваћен од стране што већег броја држава чланице буде у форми декларације, а не у форми обавезујућег међународног инструмента, те да текст декларације буде релативно кратак и надахњујући.¹⁴⁸ Коначно, 10. децембра 1948. године, Универзална декларација о људским правима бива усвојена од стране Генералне скупштине УН,¹⁴⁹ са укупно 48 гласова држава чланица за усвајање, док је 8 држава чланица остало уздржано.¹⁵⁰

а) Право на рад у Универзалној декларацији о људским правима

У преамбули Декларације истакнуто је да се она усваја у циљу реализације главних задатака ОУН, као и у циљу унапређивања друштвеног напретка и побољшања услова живота. Из претходних редова о међусобној повезаности људских права видели смо да друштвени напредак и побољшање услова живота није могуће без поштовања, заштите и остваривања социјално-економских људских права, те су, како смо навели и она нашла место у Декларацији. Када погледамо саму садржину

¹⁴⁶ Бројне занимљивости у току поступка израде нацрта Декларације приказала је сама Еленор Рузвелт у својој аутобиографији. Види: Eleanor Roosevelt, *The Autobiography of Eleanor Roosevelt*, Harper&Brothers, New York, 1961.

¹⁴⁷ Више о различитим ставовима у процесу формулисања нацрта међународног документа о људским правима види код: Mary Ann Glendon, *op. cit.*, стр. 1158-1162; Joseph Wronka, *Human Rights and Social Policy in the 21st Century: A History of the Idea of Human Rights and Comparison of the United Nations Universal Declaration of Human Rights with United States Federal and State Constitutions*, University Press of America, Boston, 1998; Susan Waltz, *Reclaiming and rebuilding the history of the Universal Declaration of Human Rights*, Third World Quarterly, No. 3/2002, стр. 437-448.

¹⁴⁸ Gordon Brown, *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World*, Open Book Publishers, Oxford, 2016, стр. 30.

¹⁴⁹ Резолуција Генералне скупштине УН 217 А (III) од 10.12.1948. године.

¹⁵⁰ Наша држава била је једна од осам уздржаних, међу којима су биле још Совјетски Савез, Украјина, Белорусија, Пољска, Чехословачка, Јужна Африка и Саудијска Арабија.

Декларације, она је подељена у два сегмента. Први је посвећен грађанским и политичким правима,¹⁵¹ а други социјално-економским правима,¹⁵² при чему је евидентно да су грађанска и политичка права у већем броју заступљенија у Декларацији. Заправо, чланом 22 Декларације,¹⁵³ учињен је пресек између две групе људских права, а сам члан 22 Декларације представља својеврсну преамбулу за социјално-економска права у Декларацији.¹⁵⁴ Прво од свих социјално-економских права које се наводи у Декларацији је управо право на рад. Овом праву посвећен је члан 23 Декларације који гласи:

Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и повољне услове рада и на заштиту од незапослености.

Свако, без разлике, има право на једнаку плату за једнаки рад.

Свако ко ради има право на правичну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите.

Свако има право да ради заштите својих интереса оснива синдикате и да ступа у њих.

Нормативно посматрано, видимо да је садржина права на рад врло широко постављена. Из члана 23 Декларације произлази да су интегрални елементи права на рад: 1) слобода рада; 2) правични и повољни услови рада; 3) заштита од незапослености; 4) забрана дискриминације у остваривању и заштити свих елемената права на рад, са посебним акцентом на једнакости плаћања за рад исте

¹⁵¹ Од члана 1 до члана 21 Декларације.

¹⁵² Од члана 22 до члана 27 Декларације.

¹⁵³ Члан 22 Декларације гласи: „Свако, као члан друштва, има право на социјално осигурање и право да остварује економска, социјална и културна права неопходна за своје достојанство и за слободан развој своје личности, уз помоћ државе и путем међународне сарадње, а у складу с организацијом и средствима сваке државе.“

¹⁵⁴ Члан 22 Декларације јавља се као компромисно решење за различите ставове исказане у поступку израде нацрта Декларације о идеји да социјално-економска права буду њен интегрални део. Тако је велики број држава превасходно западног дела Европе изразио тежњу да социјално-економска права буду формулисана у посебно документу, док су представници Совјетског блока били изричито противни свакој идеји која би социјално-економским правима давала инфериорнији положај у односу на грађанска и политичка права. На све, поједине државе, попут Индије, отворено су изражавале забринутост да ли би биле у стању да заиста и спроведу норме о социјално-економским правима. Више о томе види код: Mary Ann Glendon, *op. cit.*, стр. 1167-1168.

вредности; 5) слобода синдикалног организовања. После права на рад постоји још неколико чланова Декларације који су у уској вези са овим правом. Тако, следећи, члан 24 говори о праву на одмор и ограничено радно време,¹⁵⁵ члан 25 говори о праву на осигурање за случај незапослености,¹⁵⁶ а у члану 26 место је нашло и право на образовање.¹⁵⁷ Ипак, узимајући у виду све наведене чланове Декларације јавља се не мали број недовољно јасних појмова у вези права на рад. Најпре, шта подразумева право на рад? Који су то правични и повољни услови рада? У чему се састоји заштита од незапослености? Која средства социјалне заштите и до којег нивоа треба да обезбеде државе чланице УН?

У настојању да дођемо до одговора на постављена питања делимично нам може помоћи став 3 члана 23 Декларације, јер повезује све наведене елементе права на рад дајући им заједнички именилац – људско достојанство. Заправо, циљним тумачењем одредби Декларације, да се закључити да је људско достојанство заједнички именилац не само свих елемената права на рад, већ и свих права предвиђених Декларацијом. О томе сведочи већ прва реченица у преамбули према којој људско достојанство и једнакост свих представљају темељ слободе, правде и мира у свету. Такође, у члану 1 Декларације стоји да се сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима. Применом нормативног и циљног метода на тумачење одредби Декларације, закључујемо да право на рад подразумева достојанствен, пристојан рад, као и да реализација права на рад треба појединцу да обезбеди живот достојан човека. Међутим, са тим у вези поставља се

¹⁵⁵ Члан 24 Декларације гласи: „Свако има право на одмор и доколицу, укључујући разумно ограничење радног времена и периодично плаћене одморе.“

¹⁵⁶ Члан 25 Декларације гласи: „1. Свако има право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање његово и његове породице, укључујући храну, одећу, стан и лекарску негу и потребне социјалне услуге, као и право на осигурање за случај незапослености, болести, неспособности, удовиштва, старости или других случајева губљења средстава за живот услед околности независних од његове воље. 2. Мајка и дете имају право на нарочиту бригу и помоћ. Сва деца, рођена у браку или изван њега, треба да уживају исту социјалну заштиту.“

¹⁵⁷ Члан 26 Декларације гласи: „1. Свако има право на образовање. образовање треба да буде бесплатно, бар у основним и нижим степенима образовања. Основно образовање треба да буде обавезно. Техничко и стручно образовање треба да буде опште приступачно, а и више образовање треба такође да буде свима приступачно на темељу способности. 2. образовање треба да буде усмерено ка пуном развоју Ијудске личности и очвршћавању поштовања људских права и основних слобода. Оно треба да помаже разумевање, сношљивост и пријатељство међу свим народима, расним и верским скупинама, као и делатност Уједињених нација на одржавању мира. 3. Родитељи имају првенствено право да бирају врсту образовања за своју децу.“

питање који је то ниво права и материјалног богатства који треба да се обезбеди реализацијом права на рад? Конкретан и прецизан одговор на ово питање није дат у међународном праву људских права.

ОУН је изразила свест да све државе чланице нису једнаке у могућностима за једнако остваривање свих социјално-економских права,¹⁵⁸ јер остваривање социјално-економских права има карактер међународне, а не националне одговорности држава, те да је на том пољу неопходна међународна сарадња и посебна подршка материјално богатијих држава. Овај став ОУН посебно је дошао до изражаја 1970. године када је усвојена резолуција према којој би богатије државе пружале помоћ државама у развоју и то у износу од 0.7% свог бруто друштвеног производа.¹⁵⁹ Нажалост, како ово није конституисано као обавеза држава чланица, мали је број оних које су заиста и пружиле предвиђену подршку државама у развоју.¹⁶⁰ Такође, све је гласнија идеја да у обезбеђивању материјалне подршке за остваривање социјално-економских права државама у развоју подршку треба да пруже не само друге државе, него и приватне корпорације које делују на глобалном нивоу.¹⁶¹

Ипак, имајући у виду да Декларација није правно обавезујући инструмент, већ израз основних вредности и слобода на којима је заснован међународни поредак, члан 23 Декларације треба тумачити у смислу да је право на рад признато и препознато као фундаментално људско право. Полазећи од саме Декларације, правну природу права на рад не можемо посматрати изван контекста правне

¹⁵⁸ О сиромаштву као суштинском проблему држава са ниским и средњим нивоом примања становништва прека критеријумима Светске банке више на интернет адреси: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/should-we-care-equally-about-poor-people-wherever-they-may-live>

¹⁵⁹ Параграф 43 Резолуције A/RES/2626(XXV) од 24. октобра 1970. године.

¹⁶⁰ На пример, 2013. године, само су Луксембург, Норвешка, Уједињени Арапски Емирати, Велика Британија, Данска и Шведска пружиле зацртану помоћ.

¹⁶¹ Главни разлог за овај став лежи у чињеници да приватне корпорације, нарочито оне глобалног карактера, добар део свог профите генеришу управо у државама у развоју, те да одређен део тог профита треба и да инвестирају у развој социјално-економских права у тим државама, а све у циљу подизања општег животног стандарда. Види: Gordon Brown, *op. cit.*, 69. Ипак, нашу забринутост у деловање приватних мултинационалних компанија у правцу побољшања услова живота и рада у државама у развоју истакли смо у раду: Darko Božičić, *Medunarodni standardi rada u aktima multinacionalnih kompanija - privatizacija medunarodnih standarda rada i njene posledice*, Harmonius: Journal of Legal and Social Studies in South East Europe, 2019, стр. 80-93.

природе самог инструмента којим је оно загарантовано. Значај Декларације за право на рад видимо пре свега у томе што су њоме постављени темељи међународне заштите људских права, који су после разрађени кроз два међународна пакта, а који представљају правно обавезујуће документе.

б) Право на рад у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима

Даља разрада људских права, а самим тим и права на рад, у актима ОУН остварена је двадесетак година након Декларације у виду два међународна пакта – Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским социјалним и културним правима (у даљем тексту МПЕСКП). Оба пакта усвојена су 1966. године, а разлог зашто се ишло у два одвојена акта о људским правима тиче се већ поменути теме споре уградње социјално економских права у међународно право, разуме се, због њихове правне природе, на коју смо указали у оквиру посебног наслова.

Већ из назива ова два пакта, јасно је да је за питање права на рад од нарочитог значаја МПЕСКП. Сам настанак МПЕСКП уско је везан за Универзалну декларацију. Наиме, приликом усвајања Декларације, Генерална скупштина УН упутила је апел Економском и социјалном савету УН,¹⁶² да Комисија за људска права настави са радом на припреми нацрта текста међународног пакта о људским правима.¹⁶³ Комисија је први предлог нацрта међународног пакта о људским правима припремила већ 1950. године, али је након више разматрања, супротно првобитној идеји, Генерална скупштина УН упутила захтев Комисији да припреми нацрт два одвојена међународна пакта који би били заједно усвојени, а од којих би се један односио на грађанска и политичка људска права, а други на економска, социјална и културна људска права.¹⁶⁴ Први нацрт два одвојена пакта о људским

¹⁶² Резолуција Генералне скупштине УН 217 Е (III) од 10.12.1948. године.

¹⁶³ Комисија за људска права основана је у складу са чланом 68 Повеље УН од стране Економског и социјалног савета УН. Задатак ове комисије јесте да врши надзор над поштовањем људских права и сачињава извештаје са тим у вези, а такође има(ла) је битну улогу у припреми докумената о људским правима усвојеним у оквиру УН, пре свега Декларације и међународних пактова. Више о комисији на интернет адреси: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CHR/Pages/Background.aspx>

¹⁶⁴ Резолуција Генералне скупштине УН 543 (VI) од 05.02.1952. године.

правима Комисија је припремила 1954. године.¹⁶⁵ Овај нацрт доживео је низ промена, да би оба међународна пакта била коначно усвојена 16. децембра 1966. године од стране Генералне скупштине УН и истог дана отворена за ратификацију држава чланица. МПЕСКП ступио на снагу 3. јануара 1976. године након што га је, у складу са његовим чланом 27, ратификовало 35 држава чланица УН.¹⁶⁶ Данас, овај међународни инструмент ратификован је од стране 171 државе чланице УН.¹⁶⁷

Сам пакт, након преамбуле у којој се говори о разлозима и потребама његовог доношења, сачињен је од пет делова. Први део пакта говори о праву на самоопредељење свих народа које подразумева право да слободно одређују свој политички статус и слободно обезбеђују свој економски, социјални и културни развој.¹⁶⁸ Други део пакта посвећен је правима и обавезама држава потписница у вези са остваривањем права предвиђених пактом, док трећи део представља суштину овог акта и садржи економска, социјална и културна права која се гарантују овим међународним инструментом. Четврти део пакта тиче се механизма надзора над остваривањем и заштитом права из трећег дела пакта. На крају, пети део пакта тиче се његовог ступања на снагу и могућности измена и допуна пакта.

Наравно, право на рад прокламовано је у оквиру трећег дела пакта. Штавише, од свих економских, социјалних и културних права која су предвиђена пактом, право на рад регулисано је као прво међу њима. Тако, члан 6 пакта којим започиње његов трећи део предвиђа:

„Државе чланице овог пакта признају право на рад, које обухвата право које има свако лице на могућност зарађивања кроз слободно изабран или прихваћен рад, и предузимају одговарајуће мере за очување овог права.

¹⁶⁵ Извештај E/2573 Комисије о људским правима.

¹⁶⁶ Шире о настанку и одредбама МПЕСКП у: Matthew C. R. Craven, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development*, Oxford, Clarendon Press, 1995; Daniel Moeckli, Helen Keller, and Corina Heri, *The Human Rights Covenants at 50: Their Past, Present, and Future*, Oxford University Press, Oxford, 2018, стр. 7-27.

¹⁶⁷ https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&clang=_en приступљено дана 07.09.2020. године.

¹⁶⁸ Члан 1 став 1 Пакта.

Међу мере које свака држава чланица овог пакта треба да предузме у циљу пуног остварења овог права спадају програми техничке и стручне оријентације и обуке, политика и методи за постизање сталног економског, социјалног и културног развоја и пуне производне запослености у условима који човеку гарантују уживање основних политичких и економских слобода.”

Нормативним тумачењем изложеног члана да се закључити да су, у контексту МПЕСКП, интегрални елементи права на рад забрана дискриминације, оневозможност као обавеза послодавца да плати вршење рада, слобода рада као слобода избора посла, односно послодавца и обавеза државе да у циљу остваривања овог права предузима мере ради постизања пуне запослености и обезбеђивања достојанствених услова живота и рада.¹⁶⁹

Са тим у вези, намеће се питање да ли се садржина права на рад исцрпљује са наведеним његовим интегралним елементима? Питање садржине права на рад додатно се усложњава са тумачењем даљих одредби МПЕСКП. Тако, већ члан 7 МПЕСКП предвиђа да свако лице има право да се користи правичним и повољним условима за рад који подразумевају: а) правичну зараду;¹⁷⁰ б) хигијенско-техничку заштиту на раду; ц) исту могућност за све да напредују у свом раду у вишу одговарајућу категорију, водећи рачуна једино о навршеним годинама службе и о способностима; д) одмор, разоноду, разумно ограничење радног времена и повремена плаћена одсуства, као и накнаду за празничне дане. Из изложеног, евидентно је да се члан 7 пакта односи на права која су уско везана за право на рад. Штавише, право на правичне и повољне услове рада видимо као права која, ако већ нормативно не представљају интегрални елемент права на рад, по природи ствари произлазе из овог права и морају се посматрати и тумачити у контексту права на рад. Слично је и са чланом 8 пакта који је посвећен праву на синдикално

¹⁶⁹ Слично и Colm O’Cinneide, *The Right to Work in International Human Rights Law* у *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 104.

¹⁷⁰ Конкретно, под правичном зарадом члан 7 став 1 алинеја а) МПЕСКП подразумева „награду која минимално обезбеђује свим радницима: I) правичну зараду и једнаку награду за рад и исте вредности без икакве разлике; посебно, жене морају да имају гаранцију да услови њиховог рада нису гори од услова које користе мушкарци и примају исту награду као они за исти рад; II) пристојан живот за њих и њихову породицу сходно одредбама овог пакта.“

организовање и праву на штрајк.¹⁷¹ На закључак да је права из чланова 7 и 8 неопходно сагледавати у вези са правом на рад упућује нас и став 2 члана 6 МПЕСКП, према којем су у вези са остваривањем права на рад државе дужне да предузимају мере у циљу постизања пуне запослености у условима који гарантују уживање основних политичких и економских слобода, које свакако укључују управо права из чланова 7 и 8 МПЕСКП.

У вези са тим, јавља се неколико битних питања. Да ли се са наведеним елементима исцрпљује садржина права на рад? У чему се састоји обавеза државе да *призна* право на рад? Које су мере које државе чланице треба да предузму у вези са очувањем и остваривањем права на рад?

Одговор на постављена питања налази се у деловању Комитета за економска, социјална и културна права (у даљем тексту: Комитет) који је основан од стране Економског и социјалног савета УН резолуцијом 1985/17 од 28. маја 1985. године.¹⁷² Комитет представља орган УН који спроводи надзор над применом МПЕСКП, а све то у складу са четвртим делом МПЕСКП. Поред тога, даје своја тумачења одредби МПЕСКП која се називају општим коментарима.

Потпуно сагледавање права на рад у контексту МПЕСКП није могуће без Општег коментара о члану 6 МПЕСКП. Реч је о Општем коментару број 18 који је од стране Комитета усвојен 24. новембра 2005. године (у даљем тексту: Општи коментар).¹⁷³

¹⁷¹ Члан 8 став 1 МПЕСКП гласи: „Државе чланице овог пакта обавезују се да обезбеде: а) право које има свако лице да са другима оснива синдикате и да се учлани у синдикат по свом избору, уз једини услов да правила буду утврђена од стране заинтересоване организације, у циљу унапређења и заштите економских и социјалних интереса. Остваривање овог права може бити предмет једино ограничења предвиђених законом и која представљају потребне мере у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или заштите права и слобода другог; б) право које имају синдикати да стварају удружења и националне савезе и право које ови имају на стварање међународних синдикалних организација или на учлањивање у њих; ц) право које имају синдикати да слободно обављају своју делатност, без другог ограничења осим оног које предвиђа закон, а које представља потребну меру у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или ради заштите права и слобода другог; д) право на штрајк, које се остварује према законима сваке земље.“

¹⁷² О Економском и социјалном савету УН више код: Р. Етински, С. Ђајић, Б. Тубић, *op. cit.*, стр. 229-232.

¹⁷³ Општи коментар број 18 о члану 6 МПЕСКП доступан је на интернет адреси: <https://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>

Сам коментар настао је на бази искуства Комитета кроз рад овог органа на пољу надзора над применом МПЕСКП од стране држава потписница предметног акта.¹⁷⁴

Већ на самом почетку Комитет подвлачи да право на рад спада у групу основних, фундаменталних људских права и да је оно од суштинске важности за остваривање свих других људских права и да представља неодвојиви део људског достојанства.¹⁷⁵ Поред тога истиче се и значај права на рад како за развој личности појединца, тако и за његову инклузију у друштвеним токовима.¹⁷⁶

Комитет, отклања дилему у погледу природе члана 6 пакта. Са тим у вези подвлачи да признавања права на рад из МПЕСКП конституише обавезу правног карактера за државе потписнице пакта, те изричито наводи да код пактом загарантованог права на рад није реч о било каквој врсти програмског, односно филозофског принципа.¹⁷⁷

Одређујући титулара права на рад, Комитет наводи да ово право припада сваком појединцу, независно од форме у којој се оно остварује, односно ирелевантно је да ли је реч о остваривању права на рад у некој од форми подређеног рада или у форми самозапошљавања, тј. предузетништва.¹⁷⁸

У свом тумачењу члана 6 МПЕСКП Комитет даје становиште и у вези са садржином права на рад. Заправо, читав други део Генералног коментара посвећен је овој теми. Тако, Комитет потврђује наш претходно изнети закључак у вези са уском повезаношћу права гарантованих пактом – права на рад (члан 6), права на правичне и повољне услове рада (члан 7) и права на синдикално организовање и права на штрајк (члан 8). Штавише, Комитет истиче како су ова права међусобно повезана и међусобно условљена.¹⁷⁹ Истиче се како право на рад истовремено има своју колективну и индивидуалну димензију.

¹⁷⁴ Параграф 5 Општег коментара.

¹⁷⁵ Параграф 1 Општег коментара.

¹⁷⁶ Параграф 4 Општег коментара.

¹⁷⁷ Параграф 2 Општег коментара.

¹⁷⁸ Параграф 6 Општег коментара.

¹⁷⁹ Параграф 8 Општег коментара.

Колективна димензија права на рад подразумева управо права из члана 8 МПЕСКП, односно право на синдикално организовање и право на штрајк.

Са друге стране, тумачење права на рад од стране Комитета указује нам да је индивидуална димензија права на рад садржински значајно богатија. На првом месту, право на рад подразумева слободу рада у смислу слободе избора појединца да ли ће да користи то своје право, као и слободе избора посла који ће обављати.¹⁸⁰ Из слободе рада као интегралног елемента права на рад произлази забрана принудног рада. Комитет принудни рад одређује у контексту одредби Конвенције МОП број 29 о принудном раду из 1930. године¹⁸¹ и Конвенције МОП број 105 која се односи на укидање принудног рада из 1957. године,¹⁸² као и члана 4 Универзалне декларације о људским правима УН, члана 5 Конвенције о ропству из 1926. године¹⁸³ и члана 8 Међународног пакта о грађанским и политичким правима. Са тим у вези, Комитет нарочито истиче да су у циљу остваривања права на рад државе потписнице пакта дужне да забране и санкционишу сваки облик принудног рада.¹⁸⁴

Одређујући даље садржину права на рад у његовој индивидуалној димензији, Комитет истиче да право на рад из члана 6 пакта заправо подразумева право на пристојан рад.¹⁸⁵ Са пристојним радом као одредницом права на рад, садржина овог права у значајној мери добија на квалитету. Ово из разлога што под пристојним радом Комитет подразумева сва права из члана 7 пакта, поштовање физичког и моралног интегритета на раду и у вези са радом, као и право на заштиту од незаконитог отказа.¹⁸⁶

Имајући у виду све изложено у погледу садржине права на рад, Комитет закључује да у циљу остваривања права на рад државе нису дужне да свим појединцима гарантују запослење на конкретном радном месту,¹⁸⁷ већ да створе услове да сваки

¹⁸⁰ Параграф 4 Општег коментара.

¹⁸¹ Ратификована у Југославији 1932. године („Службене новине”, бр. 297-СХ/І).

¹⁸² „Службени лист Савезне Републике Југославије – међународни уговори“, бр. 13/2002.

¹⁸³ „Службене новине Краљевине Југославије“, бр. 234/ХСVII/1929.

¹⁸⁴ Параграфи 6 и 9 Општег коментара.

¹⁸⁵ Параграф 7 Општег коментара.

¹⁸⁶ Параграфи 4 и 11 Општег коментара.

¹⁸⁷ Параграф 6 Општег коментара.

појединац ужива пристојан рад кроз остваривање права на рад.¹⁸⁸ Када је реч о остваривању овог права, у параграфу 12 Општег коментара наводе се три елемента на основу којих се одређује да ли је држава појединцима учинила доступним остваривање права на рад, а то су: 1) постојање специјализованих установа које помажу грађанима да пронађу слободна радна места; 2) доступност свих радних места свим грађанима под једнаким условима;¹⁸⁹ и 3) постојање заштите у случају повреде права на рад.

У погледу члана 6 МПЕСКП као посебно важно намеће се питање у чему се састоји обавеза држава потписница пакта у смислу реализације права на рад загарантованог овим међународним инструментом? Препознајући ширину практичног значаја овог питања, Комитет је у Општем коментару цео један (трећи) део посветио управо овој теми. Најпре истиче да је принципијелна обавеза држава потписница да предузимају мере у циљу постепеног остваривања права на рад. Ово произлази заправо из члана 2 став 1 МПЕСКП према којем је свака држава потписница обавезна да „и појединачно и путем међународне помоћи и сарадње, нарочито на економском и техничком пољу, а користећи у највећој могућој мери своје расположиве изворе, предузима кораке како би се постепено постигло пуно остварење права признатих у овом пакту свим одговарајућим средствима, посебно укључујући доношење законодавних мера.” Ипак, у тумачењу ове одредбе МПЕСКП, Комитет је у параграфима 1 и 2 Општег коментара број 3 који се односи на природу обавезе држава потписница заузео став да и поред дужности постепеног остваривања права загарантованих пактом,¹⁹⁰ постоје дужности које државе могу и морају одмах да предузму.¹⁹¹ Са једне стране, реч је о обавези државе да обезбеди гаранције да ће се сва права из пакта, па тако и право на рад, остваривати без

¹⁸⁸ Colm O’Cinneide, *op. cit.*, стр. 106.

¹⁸⁹ Доступност свих радних места свим грађанима под једнаким условима подразумева забрану дискриминације приликом запошљавања, да су на локалном нивоу једнако доступне информације о упражњеним радним местима на тржишту рада и да су сва радна места доступна свим грађанима у физичком смислу, у контексту параграфа 22 Општег коментара број 5 о правима особа са инвалидитетом (Општи коментар број 5 доступан је на интернет адреси <https://www.refworld.org/pdfid/4538838f0.pdf>).

¹⁹⁰ Општи коментар број 3 о природи обавезе држава потписница МПЕСКП доступан је на интернет адреси <https://www.refworld.org/pdfid/4538838e10.pdf>.

¹⁹¹ У параграфу 1 Општег коментара број 3 користи се синтагма „обавезе са моменталним дејством“ (*obligations which are of immediate effect*).

дискриминације.¹⁹² Друга обавеза са моменталним дејством јесте да државе одмах по ратификацији пакта предузму кораке у правцу обезбеђивања пуног остваривања права гарантованих пактом. У појашњењу ове обавезе, Комитет истиче да је присутна свест о томе да пуна реализација права загарантованих МПЕСКП-ом захтева значајну материјалну подлогу,¹⁹³ али да постоје мере које могу одмах да се предузму и да се треба наставити са њиховим спровођењем, као и увођењем нових, како би постепено, државе гарантовале права из пакта у пуном обиму.¹⁹⁴

Што се тиче садржине обавеза држава потписница пакта у погледу остваривања права на рад из члана 6 МПЕСКП, Комитет стоји на становишту успостављања уобичајених обавеза за државе у циљу остваривања људских права – обавези поштовања права, обавези заштите прокламованог права и обавези испуњења прокламованог права.¹⁹⁵

Обавеза поштовања права на рад у смислу МПЕСКП оличена је у дужности државе да се уздржи од директне или индиректне интервенције на пољу остваривања права. Конкретно, обавеза поштовања права на рад подразумева успостављање забране принудног рада, односно било којег рада који није изабран слободном вољом појединца, као и уздржавање од било каквог ограничавања или нарушавања једнаке доступности пристојном раду за све грађане, а посебно за оне које припадају теже запошљивим или маргинализованим друштвеним групама.¹⁹⁶ Уз то, у контексту обавезе поштовања права на рад, посебно се наглашава да она подразумева и мере које држава мора да преузме у циљу сузбијања дечјег рада.¹⁹⁷

¹⁹² Ово произлази из члана 2 став 2 МПЕСКП према којем „Државе чланице овог пакта обавезују се да гарантују да ће сва права која су у њему формулисана бити остваривана без икакве дискриминације засноване на раси, боји, полу, језику, вери, политичком мишљењу или каквом другом мишљењу, националном или социјалном пореклу, имовинском стању, рођењу или каквој другој околности.“

¹⁹³ Параграф 1 Општег коментара број 3.

¹⁹⁴ При чему у Параграфу 2 Општег коментара број 3 Комитет истиче да мере које државе предузимају треба да буду промишљене, конкретне и јасно оријентисане ка остваривању права из пакта у пуном обиму.

¹⁹⁵ С Јашаревих, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, *op. cit.*, стр. 184.

¹⁹⁶ Према параграфу 23 Општег коментара ту се мисли на жене, омладину, лица на издржавању казне затвора, националне мањине и раднике мигранте.

¹⁹⁷ Параграф 24 Општег коментара.

Обавеза заштите права на рад подразумева дужност државе да предузме мере у циљу спречавања трећих лица да својим активностима утичу на ограничавање или неостваривање права. Конкретно, ова обавеза огледа се у дужности државе да предузме мере којима би се трећа лица, у првом реду послодавци, спречила од вршења дискриминаторних радњи, као и радњи експлоатације појединаца приликом остваривања права на рад, као и радњи и аката којима се умањују права радника.¹⁹⁸ Са тим у вези, посебно истичемо став Комитета да заштита права на рад подразумева и право на делотворни правни лек у случају повреде права, укључујући и право на „адекватну накнаду“ (*adequate reparation*) у случајевима незаконитог отказа и дискриминације у вези са остваривањем права на рад.¹⁹⁹ Поред тога, занимљива је, и нама за предметну тему посебно значајна, констатација Комитета да обавеза заштите права на рад подразумева дужност државе да мере које предузима у циљу флексибилизације услова рада и тржишта рада не доводе до нестабилности права по основу рада, нити до умањења социјалне заштите радника.²⁰⁰

Обавеза испуњења права на рад такође је вишедимензионалног карактера. На првом месту подразумева дужност држава потписница пакта да гарантују право на рад у свом националном правном систему, као и да усвоје и имплементирају детаљно разрађену и реално оствариву националну стратегију за запошљавање која ће бити усмерена ка „стимулативном економском расту, подизању животног стандарда и смањивању незапослености.“²⁰¹ Имплементација права на рад на изложени начин треба да буде заснована на принципу транспарентности и да буде резултат заједничког деловања представника државе, синдиката, послодаваца, цивилног друштва, експерата, релевантних међународних организација и маргинализованих друштвених група.²⁰² Као део обавезе испуњења права на рад, Комитет предвиђа и успостављање механизма за новчану накнаду у случају

¹⁹⁸ Параграф 25 Општег коментара.

¹⁹⁹ *Ibidem.*

²⁰⁰ *Ibidem.*

²⁰¹ Параграф 26 Општег коментара.

²⁰² Параграф 42 Општег коментара.

незапослености,²⁰³ као и промотивне активности попут едукативних и информативних програма у циљу подизања друштвене свести о значају и садржини права на рад.²⁰⁴

Комитет истиче да су државе потписнице дужне да предузму све мере које су неопходне како би се обезбедила заштита од незапослености и несигурности запослења, што је пре могуће.²⁰⁵ Са тим у вези, Комитет даје оквире који представљају минимални ниво остварености права на рад које државе потписнице морају да обезбеде. Захтевани минимални ниво остваривања права на рад креће се у троуглу дужности држава потписница да: а) обезбеде остваривање права на рад без дискриминације; б) успоставе регулаторни оквир који би спречио експлоатацију радника и истовремено пружио адекватну заштиту у случају повреде права по основу рада; и в) усвоје и имплементирају националну стратегију о запошљавању, како смо је претходно описали.²⁰⁶

У случају да наведени минимални ниво остваривања права на рад не буде присутан у националном законодавству или пракси држава потписница, сматраће се да постоји повреда члана 6 МПЕСКП. У вези са повредом права на рад, Комитет прави разлику између две ситуације. Једна је када не постоји могућност за државе потписнице да остваре наведени минимални ниво, док је сасвим други случај када не постоји воља држава потписница да остваре наведени минимум права на рад. Ову дистинкцију Комитет објашњава кроз повезаност члана 6 став 1 и члана 2 став 1 пакта. Наиме, сходно члану 6 став 1 Пакта право на рад подразумева да свако лице има *„могућност зарађивања кроз слободно изабран или прихваћен рад,“* док члан 2 став 1 предвиђа да је држава потписница обавезна да *„користећи у највећој могућој мери своје расположиве изворе, предузима кораке како би се постепено постигло пуно остварење права признатих у овом пакту.“* Тако, сматраће се повредом права на рад само ситуација у којој држава не показује вољу да користи све расположиве ресурсе приликом предузимања мера у циљу остваривања права

²⁰³ Параграф 26 Општег коментара.

²⁰⁴ Параграф 28 Општег коментара.

²⁰⁵ Параграф 28 Општег коментара.

²⁰⁶ Параграф 31 Општег коментара.

на рад.²⁰⁷ Појашњавајући додатно појам повреде права на рад предвиђеног пактом, Комитет у Општем коментару истиче да до повреде може доћи како директно, чињењем државе, тако и индиректно, пропуштањем државе да усвоји или имплементира одговарајуће прописе, односно праксу.²⁰⁸

Изложена анализа Општег коментара као једног од најсвеобухватнијих докумената међународног права којим се даје шире тумачење права на рад наводи нас на следеће закључке. Из наведених одредби члана 23 Универзалне декларације УН и члана 6 МПЕСКП, нормативно посматрано, право на рад одређено је на недовољно прецизан и штур начин. Нарочит допринос Општег коментара видимо управо у томе што је овим документом учињена садржинска разрада права на рад, из чега произлази закључак да се оно не своди само на постојање једнаких шанси за остваривање тог права, односно на регулативу у вези са забраном дискриминације. Право на рад иде далеко даље од тога, и подразумева пристојан рад, односно правичне и повољне услове рада, заштиту од незаконитог отказа, право на синдикално деловање и штрајк. Заправо право на рад конституише обавезу за државе потписнице да обезбеде услове за остваривање пристојног и достојанственог рада. Битан допринос Општи коментар даје и разумевању карактера обавеза држава потписница у циљу остваривања овог права.

Видели смо, обавезе држава потписница објашњене су и кроз призму повреде права на рад. Управо на пољу одређивања повреде права видимо одређене недостатке. Наиме, Комитет истиче да повреду права на рад представља ситуација у којој држава не показује вољу да користи све расположиве ресурсе приликом предузимања мера у циљу остваривања (минималног нивоа) права на рад. Из текста Општег коментара остаје нејасно како, тј. на основу којих критеријума се процењује наведено одсуство воље држава потписница, као и који су то сви расположиви ресурси које поседује једна држава. Управо овај недостатак у јасном формулисању шта се сматра повредом права на рад видимо као један од главних узрока чињенице да Комитет у својим извештајима не прецизира шта тачно представља повреду права у конкретной држави, те се извештаји Комитета све

²⁰⁷ Параграф 32 Општег коментара.

²⁰⁸ О појединачним примерима повреде члана 6 МПЕСКП види: Colm O’Cinneide, *op. cit.*, стр. 110.

чешће више окончавају изјавама о забринутости у погледу стања на пољу остваривања права на рад,²⁰⁹ него конкретним детектовањем повреде и давањем препорука за отклањање истих. Изложени недостатак у погледу јасног дефинисања повреде права на рад чини нам се заправо као последица чињенице да је Општи коментар настао на основу искуства Комитета кроз рад овог органа на пољу надзора над применом МПЕСКП од стране држава потписница предметног акта. Надзор се спроводи путем редовних извештаја које државе потписнице достављају Комитету, а који неретко не садрже све потребне информације, те онемогућавају Комитет да спроведе потребну дубљу анализу националног правног оквира и праксе држава потписница у вези са остваривањем права на рад.

в) Право на рад у другим актима ОУН

Поред Универзалне декларације и МПЕСКП као најзначајнијим актима УН у погледу социјално-економских права, право на рад присутно је и у другим актима ове организације. Тако, право на рад своје место нашло је у Декларацији о социјалном напретку и развоју из 1969. године,²¹⁰ Конвенцији о елиминисању свих

²⁰⁹ Audrey Chapman, A "Violations Approach" for Monitoring the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Human Rights Quarterly, No. 1/1996, стр. 23-66.

²¹⁰ Члан 6 став 1 ове декларације гласи: „Социјални развој захтева да свима буде гарантовано право на рад и слободан избор запослења“.

облика дискриминације жена из 1979. године,²¹¹ као и у Декларацији о правима особа са инвалидитетом из 1975. године.²¹²

3.1.2. *Право на рад у актима Међународне организације рада*

Већ у делу посвећеном изворима социјално-економских права видели смо да су темељи међународног уређивања ове врсте људских права постављени управо у актима МОП. Но, оно што је занимљиво, јесте да право на рад као такво, нигде није нормирано у актима МОП. Јасно је да је цела нормативна делатност ове организације усмерена ка реализацији права на рад у свој његовој ширини, али оно експлицитно није предвиђено нити у једном њеном документу. Ипак, сматрамо

²¹¹ Члан 11 конвенције посвећен је управо праву на рад и гласи: „Државе чланице предузимају све подесне мере ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања како би се на основи равноправности мушкараца и жена обезбедила једнака права, а посебно:

- (а) право на рад као неутуђиво право свих људи;
- (б) право на једнаке могућности запошљавања, укључујући и примену једнаких критеријума при избору кандидата за радно место;
- (ц) право на слободан избор професије и запослења, право на унапређење, сигурност запослења и сва права и услове који проистичу из рада, као и право на стручно оспособљавање и преквалификацију, укључујући учење у привреди, више стручно оспособљавање и повремено додатно оспособљавање;
- (д) право на једнаку награду укључујући бенефиције, као и на једнак третман за једнак рад и једнак третман при оцењивању квалитета рада;
- (е) право на социјалну заштиту, посебно у случају одласка у пензију, незапослености, болести, инвалидности, старости и друге неспособности за рад, као и право на плаћено одсуство;
- (ф) право на здравствену заштиту и заштиту на раду, укључујући и заштиту биолошких и репродуктивних функција жена.

2. Ради спречавања дискриминације жена због ступања у брак или материнства и обезбеђивања њиховог стварног права на рад, државе чланице предузимају одговарајуће мере ради:

- (а) забране, под претњом предузимања санкција, давања отказа због трудноће или породилског одсуства и дискриминације приликом отпуштања с посла због брачног стања;
- (б) увођења плаћеног породилског одсуства или сличних социјалних бенефиција, без губљења права на раније радно место, примања по основу стажа и социјална примања;
- (ц) подстицања обезбеђења потребних помоћних друштвених служби како би се родитељима омогућило да ускладе породичне обавезе с обавезама на радном месту и учешћем у друштвеном животу, посебно подстицањем оснивања и развоја мреже установа за бригу о деци;
- (д) обезбеђења посебне заштите жена за време трудноће на оним радним местима за која је доказано да су штетна за труднице.

3. Мере законске заштите које се односе на питања обухваћена у овом члану преиспитују се периодично, у светлу научних и технолошких сазнања, и према потреби ревидирају, укидају или продужују.“.

²¹² Параграф 7 ове декларације каже да особе са инвалидитетом „према својим способностима, имају право на запослење, односно право на користан, продуктиван и плаћен посао, као и да буду чланови синдиката“.

важним на овом месту указати на кључне аспекте права на рад у инструментима МОР управо из разлога што су темељи свих социјално-економских права, те самим тим и права на рад, постављени управо кроз нормативно деловање МОР.

Право на рад је, иако не конкретно, већ у конститутивном акту МОР-а препознато као суштински инструмент за остваривање циља због којег је и основана МОР. Тако, у првом члану Устава МОР из 1919. године наведено је да се ова организација оснива ради реализације циљева постављених у преамбули тог документа. Као главни циљ одређено успостављање општег и трајног мира у свету заснованом на социјалној правди, при чему се као највећа претња за тако одређен мир препознају управо неповољни услови рада. Из тог разлога, каже се у преамбули, неопходно је неодложно деловање ради побољшавања услова рада, што је одређено као задатак МОР,²¹³ при чему се од посебног значаја види потреба да се побољшавање услова рада одвија истовремено у свим државама.²¹⁴

Слично је и у другом акту конститутивног карактера, Декларацији о сврси и циљевима МОР. Ова декларација усвојена је 10. маја 1944. године са идејом да се њоме редефинишу циљеви и начела функционисања МОР. Ово из разлога што су се политичке и друштвено-економске околности у свету битно промениле средином четрдесетих година XX века у односу на 1919. годину када је МОР основана,²¹⁵ те је управо нови друштвени контекст захтевао и друкчији приступ у деловању ове међународне организације.

У преамбули Филадельфијске декларације наводи се да се њоме утврђују основна начела и циљеви на којима треба да се заснива деловање свих чланица МОР. Тако,

²¹³ У другом параграфу преамбуле Устава МОР чак се наводе конкретни услови рада које је у том контексту неопходно побољшавати. То су: дневно и недељно радно време, заштита од незапослености, зарада која треба да обезбеди адекватан животни стандард, права за случај спречености за рад због болести и повреда на раду, заштита у вези са радом посебних категорија – деце, омладине, жена, старијих особа, радника миграната, успостављање принципа једнаке зараде за рад исте вредности, слобода синдикалног организовања и деловања итд.

²¹⁴ У трећем параграфу преамбуле Устава МОР говори се о потреби да све државе обезбеде „хумане“ услове рада. Имајући у виду моменат настанка овог акта (1919. година) појам хуманих услова рада тумачимо данас у контексту појма пристојних услова рада.

²¹⁵ О променама у политичком и друштвено-економском уређењу као узроку усвајања Декларације о сврси и циљевима МОР види: Adalberto Perulli, *The Declaration of Philadelphia (DoP)* у Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (Ed.), *International and European Labour Law: A Commentary*, Beck-Nomos-Hart, 2018, стр. 361 – 362.

основна начела на којима се заснива деловање МОП су: а) рад није роба; б) слобода изражавања и удруживања неопходан је услов друштвеног напретка; в) сиромаштво, ма где постојало, представља опасност по благостање свих;²¹⁶ г) борба против оскудице треба да буде вођена неуморно и енергично унутар сваке нације и сталним и континуираним међународним напорима у којима представници радника и послодаваца, сарађујући на бази једнакости са представницима влада, учествују у слободним дискусијама и у одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добити.²¹⁷

Право на рад, опет посредно, нарочито долази до изражаја у трећем делу Филадельфијске декларације, где је МОП преузела обавезу да широм света подржава спровођење у дело програма који имају за циљ остваривање: а) пуног запослења и подизања животног стандарда; б) запослење радника на пословима где могу имати задовољство да у пуној мери реализују своје способности и знања и у највећој могућој мери допринесу остваривању заједничког благостања; в) обезбеђивање једнакости за сва заинтересована лица у остваривању могућности усавршавања и промене места вршења рада, укључујући ту и раднике мигранте; г) побољшања зарада, радног времена и других услова рада, укључујући ту и побољшање минималног животног стандарда, као и заштиту у вези са остваривањем наведених побољшања; д) заштите здравља радника на свим пословима; њ) осигурања једнаких могућности у области образовања и професионалног напредовања.²¹⁸

²¹⁶ Ово конкретно начело суштински представља редефинисање става израженог у трећем параграфу преамбуле Устава МОП према којем „неуспех било које државе да успостави хумане услове рада представља препреку за друге државе које у својим границама желе да побољшају услове рада.“ Иако суштински усмерени ка истом циљу, из наведених одредби, види се да је редефинисано начело значајно шире постављено од оног из Устава, јер услови рада су само један од сегмената значајан у борби против сиромаштва, а сходно норми из Филадельфијске декларације државе чланице сада треба своје деловање не треба да ограниче само на побољшавање услова рада, већ на читав скуп елемената који утичу на спречавање сиромаштва.

²¹⁷ У другом делу Филадельфијске декларације забрана дискриминације се потврђује као један од темељних принципа МОП.

²¹⁸ Поред наведеног, МОП је преузела обавезу да подржава и друге програме који нису у директној вези са правом на рад, а који су усмерени ка: а) признавању права на колективно преговарање и права на сарадњу радника и послодаваца за трајно побољшање организације рада, као и у изради и примени мера социјалне и економске политике; б) проширивању мера социјалног осигурања како би се свима којима је потребан обезбедио минимални ниво прихода и свеобухватна здравствена заштита; в) заштити положаја мајки и деце; г) обезбеђивању одговарајућег нивоа исхране, становања и средстава за разоноду и културу.

Из изложених одредби Филадельфијске декларације закључујемо да је простор за деловање МОР овим документом постављен значајно шире него што је то био случај са Уставом МОР. Штавише, о Филадельфијској декларацији говори се као о једном од најзначајнијих међународних докумената, а с обзиром на утицај који је МОР имала на обликовање економских и социјалних политика након Другог светског рата.²¹⁹

Како се реализација права на рад огледа у запошљавању, на овом месту сматрамо важним да се приближи деловање МОР у вези са обавезом преузетом Филадельфијском декларацијом - да подржава спровођење програма који имају за циљ постизање пуног запослења. Први конкретан резултат у вези са деловањем МОР на пољу постизања пуне запослености представља усвајање Конвенције број 122 о политици запошљавања и препоруке истог броја и назива из 1964. године.²²⁰ Иако спада у такозване промотивне конвенције, јер не садржи норме које обавезују државе чланице који су је ратификовале, већ утврђује циљеве које треба остваривати на темељу програма трајне акције, Конвенција бр. 122 сматра се за један од фундаменталних аката МОР у области запошљавања.²²¹ Посматрајући област запошљавања кроз призму докумената МОР,²²² ова конвенција означава другу етапу у нормативној активности МОР у домену запошљавања.²²³ Став 2 члана 1 Конвенције бр. 122 предвиђа да политика запошљавања државе чланице која ратификује ову конвенцију треба да буде постављена тако да тежи ка томе да обезбеди: а) посао за све оне који су способни и желе да раде; б) да тај рад буде што је могуће више уносан; в) да ће постојати слободан избор запослења и да ће сваки радник имати могућност за стицање потребних квалификација за добијање посла

²¹⁹ Eddy Lee, *The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect*, International Labour Review, No. 4/1994, стр. 467-468.

²²⁰ Наша држава ратификовала је ову конвенцију („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије – Међународни уговори“, бр. 34/1971).

²²¹ Budislav Vukas, *Međunarodna organizacija rada i zaštita prava čovjeka*, Jugoslovenska revija za međunarodno pravo, Vol. 36, 1989, стр. 99.

²²² МОР се облашћу запошљавања бавила од самог почетка свог деловања. Тако је на првом заседању Генералне конференције 29.10.1919. године усвојена Конвенција бр. 2 о незапослености и Препорука бр. 1 истог назива. О почетку нормативне активности МОР у борби против незапослености види: Despot Ostojić, *Međunarodna organizacija rada: njezino poreklo, ustrojstvo i delatnost*, Štampa „Globus“, Beograd, 1937, стр. 86-101.

²²³ Miladin Tomović, *Međunarodne konvencije rada: sprovođenje ratifikovanih konvencija i preporuka MOR-a putem zakona i drugih propisa, samoupravnih opštih akata i odluka sudova*, Birotehnika, Niš, 1981, стр. 63.

који му одговара и за коришћење на том послу својих квалификација и талента, без обзира на његову расу, боју коже, пол, вероисповест, политичка схватања, национално или друштвено порекло.²²⁴ Овде је важно указати на став Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОП према којем,²²⁵ иако се у Конвенцији бр. 122 нигде експлицитно не помиње право на рад, остваривање овог права како је оно прокламовано чланом 6 став 2 МПЕСКП претпоставља постојање политике запошљавања постављене на темељима наведеним у изложеној одредби из члана 1 Конвенције бр. 122.²²⁶

Конвенција и препорука бр. 122 послужиле су као основ за израду Светског програма запошљавања (*World Employment Programme*) који је усвојен у оквиру МОП 1969. године.²²⁷ Спровођење овог програма постављено је као један од основних задатака МОП за седамдесете године прошлог века, а потреба за усвајањем овог програма узрокована је са две чињенице – с једне стране, економски напредак у државама у развоју означен је као спор, што за последицу има све већу разлику између сиромашних и богатијих држава, а с друге стране, пораст популације у државама у развоју почео је да има негативан утицај на економски напредак, јер постојећи ниво продуктивности био је једва довољан да се у тим државама задржи постојећи животни стандард, те није био обећавајући за све већи број становништва.²²⁸ Решење за превазилажење све неповољније економске ситуације у државама у развоју виђено је управо у повећању запошљавања, што је био основни циљ програма.²²⁹

²²⁴ Члан 1 став 1 Конвенције бр. 122 гласи: „Ради подстицања економског раста и развоја, подизања животног стандарда, давања одговора на потребе радне снаге и решавања проблема незапослености и недовољне запослености, сваки члан ће формулисати и примењивати као основни циљ, активну политику о унапређењу пуне, уносне и слободно изабране запослености“.

²²⁵ О Комитету експерата за примену конвенција и препорука види: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 144.

²²⁶ Report by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation on progress in achieving observance of the provisions of Articles 6 to 9 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Report submitted to the Economic and Social Council of the United Nations, First Ordinary Session, 1978, doc. E/1978/27, параграф 18.

²²⁷ Као интересантну, видимо чињеницу да је исте године у оквиру УН усвојена и поменута Декларација о социјалном напретку и развоју.

²²⁸ David A. Morse, *The World Employment Programme*, International Labour Review, No. 6/1968, стр. 517-518.

²²⁹ Кључну улогу у борби против сиромаштва МОП је наменила управо остваривању пуне запослености. Види: International Labour Organization, *Rules of the game: A Brief introduction to International Labour Standards*, Geneva, 2009, стр. 42.

Повезаност права на рад и политике запошљавања, односно став да остваривање права на рад подразумева постизање пуне запослености нарочито је дошао до изражаја у нормативној активности МОП током осамдесетих година XX века. Заправо, тада су захтеви да се право на рад експлицитно прокламује и у документима МОП бивали све гласнији и аргументованији. Наиме, полазећи од нових друштвено – економских околности и извештаја држава чланица о примени помињаних докумената МОП-а, изведен је закључак да су изложене норме о запошљавању застареле и да је неопходно иновирати их и прилагодити новонасталим околностима и новим правним оквирима држава чланица.²³⁰

Поступак усвајања нових докумената у вези са запошљавањем, који је започео 1983. године, изнео је на површину различите ставове држава чланица о томе треба ли право на рад да буде експлицитно прокламовано новим инструментима МОП. Државе са планском привредом држале су став да је неопходна прокламација и конкретизација права на рад у актима МОП, јер постојећи документи о политици запошљавања нису у складу са чланом 6 МПЕСКП те не доприносе адекватном остваривању и заштити права на рад. Са друге стране државе са тржишном економијом супротставиле су се изнетим ставовима, истичући како у државама заснованим на слободном функционисању тржишта није могуће безусловно гарантовати запослење свим грађанима, као и да није могуће обезбедити гаранције да ће свако ко је способан и жели да ради заиста имати и посао. На становишту између та два супротстављена става, стајале су државе у развоју, које су начелно биле ближе идеји о прокламацији и конкретизацији права на рад, али уз посебан нагласак на програмски карактер овог права.²³¹ На крају, резултат иновирања докумената МОП-а у области политике запошљавања оличен је у усвајању Препоруке бр. 169 о политици запошљавања из 1984 и Конвенције бр. 168 о унапређењу запошљавања и заштити од незапослености из 1988. године.²³²

²³⁰ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, *op. cit.*, стр. 223.

²³¹ Види: Jean Mayer, *The Concept of the Right to Work in International Standards and the Legislation of ILO Member States*, *International Labour Review*, No. 2/1985, стр. 237-239.

²³² Наша држава није ратификовала ову конвенцију. Конвенција је ступила на снагу 17.10.1991. године, а до дана 12.04.2020. године укупно осам држава чланица ју је ратификовало. То су Албанија, Белгија, Бразил, Финска, Норвешка, Румунија, Шведска и Швајцарска.

Конвенција бр. 168 представља свеобухватну конвенцију у области унапређења запошљавања и заштите у случају незапослености.²³³ Суштински, ова конвенција ставља нагласак на функционалну повезаност политике запошљавања и система заштите за случај незапослености, при чему треба водити рачуна да он не буде постављен тако да дестимулише раднике у потрази за одговарајућим запослењем. Тако, конвенцијом се истиче како државе чланице треба да предузму одговарајуће мере како би ускладиле систем заштите за случај незапослености и политике запошљавања, при чему систем заштите за случај незапослености треба да допринесе унапређивању пуног, продуктивног и слободно изабраног запослења.²³⁴ Други део конвенције посвећен је политици (пуног, продуктивног и слободно изабраног) запошљавања за коју се истиче да треба да представља приоритетни задатак сваке државе чланице.²³⁵ Такође, политика запошљавања треба да садржи специјалне мере како би унапредила додатне могућности запошљавања и помоћ у запошљавању за „теже запошљиве” категорије радника.²³⁶ Шести део Конвенције односи се на систем заштите за случај незапослености који је посебно конкретизован, те су њиме детаљно разрађене врсте помоћи за случај незапослености, процедурална средства за осигурање помоћи,²³⁷ као и подршка лицима која први пут траже запослење.²³⁸ Управо у детаљном уређивању система давања за случај незапослености, чија реализација претпоставља не мала средства, видимо главни узрок тако малом броју ратификација ове конвенције од стране држава чланица МОП.

Иако се до данас, више од једног века од оснивања МОП, право на рад експлицитно не помиње у документима ове организације, као што смо претходно истакли,

²³³ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада, op. cit*, 224.

²³⁴ Али да истовремено не буде такав да обесхрабри послодавце да понуде, а раднике да траже продуктивно запослење. Члан 2 Конвенције бр. 168.

²³⁵ Као и да остваривање такве политике треба да буде остварено свим расположивим средствима, посебно укључујући социјално осигурање. Члан 7 Конвенције бр. 168; Такође, у члану 8 Конвенције истиче се да политика запошљавања не сме да изостави

²³⁶ Теже запошљивим категоријама радника сходно члану 8 став 1 Конвенције сматрају се: жене, омладина, особе са инвалидитетом, старији радници, лица која су дужи временски период незапослена, радници мигранти и радници који су остали без посла због структуралних промена на тржишту рада.

²³⁷ Чланови 13 – 25 Конвенције бр. 168.

²³⁸ Члан 26 Конвенције бр. 168.

читава нормативна активност МОР усмерена је ка остваривању и заштити права на рад. Заправо, у инструментима МОР не говори се о *праву на рад*, већ о *правима на раду*. Читава нормативна делатност ове организације усмерена је управо ка побољшавању и заштити права на раду и у вези са радом. Раније помињана Декларација о основним принципима и правима на раду из 1998. године, јасно указује да су за МОР основна права на раду слобода удруживања и колективног преговарања; укидање свих облика обавезног или принудног рада; укидање децјег рада; елиминација дискриминације у односу на запошљавање и занимање, те их из угла међународног радног права треба третирати као интегралне елементе права на рад.

3.2. Право на рад у регионалним изворима права

Следећи већ постављену систематику у анализи регионалних извора права, најпре ћемо указати на нормативни оквир права на рад у СЕ, а потом и у ЕУ.

3.2.1. *Право на рад у актима Савета Европе*

У делу посвећеном регионалним изворима социјално-економских права видели смо да је суштинска идеја усвајања РЕСП обезбеђивање поштовања, не само грађанских и политичких, него и социјално-економских права од стране држава чланица СЕ. Подсећамо, Повељом је предвиђено укупно 31 право. Право на рад је свакако једно од њих. И не само да је оно присутно у Повељи, већ се у теорији истиче да оно представља право на којем почива читава РЕСП.²³⁹ Више је разлога за овакав закључак. Пре свега, право на рад спада у једно од девет „основних“ права предвиђених Повељом. Поред тога, листу свих права у РЕСП предводи управо право на рад, јер је регулисано чланом 1 РЕСП. Затим, постоји читав низ других права у РЕСП која су у директној вези са правом на рад или проистичу из њега, при чему се већини таквих права не даје карактер „основног“ права. Тако, чланом 2 РЕСП предвиђено је право на правичне услове рада,²⁴⁰ чланом 3 право на безбедне

²³⁹ Colm O’Cinneide, *op. cit.*, стр. 112.

²⁴⁰ Члан 2 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде ефективно остваривање права на правичне услове рада, стране уговорнице се обавезују: 1. да обезбеде разуман број дневних и недељних радних

и здраве радне услове,²⁴¹ чланом 4 право на правичну накнаду.²⁴² Поред њих, у РЕСП присутна су и друга права која су у директној вези са правом на рад, а која су, баш као и оно, одређена као „основна“ права. Ту пре свега мислимо на право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола из члана 20 РЕСП,²⁴³ али и на права колективне димензије права на рад – чланом 5 одређено је право на организовање,²⁴⁴ а

сати, да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољавају пораст продуктивности и други релевантни фактори; 2. да обезбеде плаћене празничне дане; 3. да обезбеде најмање четири недеље плаћеног годишњег одмора; 4. да уклоне ризике приликом обављања изузетно опасних или нездравих занимања, а тамо где то није могуће, да обезбеде или смањивање броја радних сати или додатан број плаћених дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима; 5. да обезбеде период недељног одмора који ће, у мери у којој је то могуће, да се поклопи са даном који је традиционално или по обичају дан одмора у тој земљи или том региону; 6. да осигурају да радници буду обавештени у писаној форми, у што је могуће краћем року, а у сваком случају не касније од истека два месеца од датума заснивања радног односа, о суштинским аспектима уговорног или радног односа; 7. да обезбеде да радници који обављају рад током ноћи имају корист од оних мера које уважавају посебну природу таквог рада.”

²⁴¹ Члан 3 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде ефективно остваривање права на безбедне и здраве радне услове, државе уговорнице се обавезују, у консултацији са организацијама послодаваца и радника: 1. да формулишу, примене и периодично надгледају јединствену националну политику о безбедности на раду, здрављу на раду и у радној средини. Првенствени циљ ове политике јесте побољшавање безбедности и здравља на раду и спречавање незгода и повреда до којих може доћи, а везане су за радно место или се дешавају за време рада, посебно тако што би се смањивали узроци и ризици до којих неминовно долази у радној средини; 2. да донесу прописе у вези са безбедношћу и здрављем; 3. да обезбеде примену таквих прописа мерама одговарајућег надзора; 4. да унапреде постепени развој службе медицине рада за све раднике, која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције.”

²⁴² Члан 4 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде ефективно остваривање права на правичну накнаду, стране уговорнице обавезују се: 1. да признају право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама обезбедити пристојан животни стандард; 2. да признају право радника на повећану стопу накнаде за прековремени рад, уз могућност изузетака у одређеним случајевима; 3. да признају право мушкарцима и женама на једнаку плату за рад једнаке вредности; 4. да признају право свих радника на разуман период отказног рока у случају прекида радног односа; 5. да дозволе смањење плате само под условима и до износа прописаног националним законодавством или прописима или утврђеног колективним уговорима или арбитражним одлукама. Остваривање ових права омогућује се слободно договореним колективним уговорима, статутарним механизмима утврђивања висине надница, или другим средствима у складу са националним условима.”

²⁴³ Члан 20 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде ефективно остваривање права на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола, стране уговорнице се обавезују да признају то право и предузму одговарајуће мере да обезбеде или унапреде његову примену у следећим областима: а) приступ запошљавању, заштита од отпуштања и враћање на рад; б) професионално усмеравање, обука, преквалификација и рехабилитација; ц) услови запошљавања или радни услови, укључујући и надокнаду; д) развој каријере који подразумева и унапређења”.

²⁴⁴ Члан 5 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде унапређивање слободе радника и послодаваца да стварају локалне, националне или међународне организације за заштиту својих економских и социјалних интереса и да се прикључују тим организацијама, стране уговорнице се обавезују да својим националним законодавством неће угрожавати, нити га примењивати на начин који угрожава ову слободу. Обим примене гаранција предвиђених овим чланом у односу на полицију одређује се националним законима или прописима. Принцип којим се уређује примена ових

наредним, чланом 6 право на колективно преговарање.²⁴⁵ Уз то, право на рад сматра се и најуниверзалнијим правом у РЕСП из разлога што суштински утиче на свакодневницу скоро свих Европљана и представља *conditio sine qua non* свих осталих социјално-економских права, јер (средства за) њихово остваривање зависи управо од права на рад.²⁴⁶

Како смо навели, право на рад предвиђено је чланом 1 РЕСП који гласи:

„У намери да обезбеде ефективно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се:

- 1. да прихвате као један од својих примарних циљева и дужности да обезбеде и очувају што је могуће виши и стабилнији ниво запошљавања у циљу постизања пуне запослености;*
- 2. да ефективно штите право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао;*
- 3. да успоставе или очувају бесплатне услуге запошљавања за све раднике;*
- 4. да обезбеде или унапређују одговарајућу професионалну оријентацију, обуку и рехабилитацију.”*

На први поглед, јасно је да, слично као у претходно наведеним документима међународног права, право на рад има више интегралних елемената: а) постизање пуне запослености; б) слобода рада; в) онеозност; г) права која су помоћног карактера у остваривању права на рад попут доступности услуга у вези са тражењем запослења, односно професионалном оријентацијом и усавршавањем. Поред тога, у РЕСП говори се да су државе потписнице дужне да обезбеде ефективно остваривање права на рад, односно његових претходно изложених

гаранција на припаднике војних снага и степен њихове примене на лица у овој категорији такође се утврђује националним законима или прописима.”

²⁴⁵ Члан 6 РЕСП гласи: „У намери да обезбеде ефективно остваривање права на колективно преговарање, стране уговорнице се обавезују: 1. да унапређују заједничке консултације између радника и запослених; 2. да унапређују, када је неопходно и прихватљиво, механизам за добровољне преговоре између послодаваца или организација послодаваца и организација радника, са циљем да се регулишу услови и погодности запошљавања путем колективних уговора; 3. да унапређују успостављање и употребу одговарајућих механизма за помирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова; и признају 4. право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора које су претходно закључили.”

²⁴⁶ *Ibidem.*

елемената. Из наведеног, намећу се два питања од суштинске важности за разумевање права на рад из РЕСП. Прво се тиче садржине права на рад, тј. у чему се састоји конкретна обавеза држава потписница у погледу сваког од наведених интегралних елемената овог права? И, у чему се огледа обавеза ефективног остваривања права на рад?

Јасно је да су ова два питања директно повезана, јер одговор на друго питање суштински зависи од тога како се одреди садржина сваког од елемената права на рад. Слично као и приликом тумачења права на рад из МПЕСКП, где смо се ослањали на Општи коментар број 18 Комитета УН за економска, социјална и културна права, и сагледавање права на рад из РЕСП остварићемо кроз призму рада органа СЕ задужених за надзор над спровођењем РЕСП. Наиме, два су инструмента надзора у погледу примене РЕСП. Један се заснива на редовним периодичним извештајима које су државе дужне да достављају Комитету министара.²⁴⁷ Анализа поднетих периодичних извештаја држава потписница резултира извештајем Комитета министара. Сваки од тих извештаја Комитета министара завршава се закључним коментарима (*Conclusions*) која су временом добила карактер званичних тумачења РЕСП и представљају битан извор у разумевању недовољно прецизних одредби РЕСП.²⁴⁸ Управо ће нам ти закључни коментари бити од нарочите помоћи у тумачењу члана 1 РЕСП.

Други инструмент надзора над применом РЕСП заснива се на систему колективних жалби који је успостављен протоколом из 1995. године и сматра се првим квази судским механизмом у међународном праву људских права који је посвећен искључиво заштити социјално-економских права.²⁴⁹

²⁴⁷ Државе потписнице РЕСП дужне су да Комитету министара сваке две године подносе извештаје у погледу ратификованих „основних“ права, односно сваке четири године у погледу ратификованих „осталих“ права из РЕСП. Такође, Комитет може захтевати и достављање извештаја о нератификованим одредбама РЕСП. Више о инструменту надзора над применом РЕСП путем годишњих извештаја држава потписница код Љ. Ковачевић, *Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам*, *op.cit.*, стр. 562-565.

²⁴⁸ Regis Brillat, *The Supervisory Machinery of the European Social Charter: Recent Developments and their Impact*, у Gráinne de Búrca, Bruno de Witte, Larissa Ogertschnig (ed.), *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005, стр. 31-44

²⁴⁹ Holly Cullen, *The Collective Complaints System of the European Social Charter: Interpretative Methods of the European Committee of Social Rights*, *Human Rights Law Review*, No. 1/2009, стр. 61.

Тумачење права на рад из РЕСП приказаћемо по свакој тачки члана 1 РЕСП као интегралном елементу праву на рад, ослањајући се заправо на начин на који Комитет министара даје своје закључне коментаре у извештајима о примени РЕСП.

Тако, члан 1 тачка 1 РЕСП каже да у намери да обезбеде ефективно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се да прихвате као један од својих примарних циљева и дужности да обезбеде и очувају што је могуће виши и стабилнији ниво запошљавања у циљу постизања пуне запослености.

Даље, према члану 1 тачка 2 РЕСП у намери да обезбеде ефективно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се да ефективно штите право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао. Из изложене норме видимо да је слобода рада и сходно РЕСП интегрални елемент права на рад. Интересантно је да је слобода рада у вези са РЕСП одређена у негативном облику, тј. остваривање слободе рада обезбеђује се кроз забрану одређеног поступања. Наиме, посматрајући праксу Комитета, произлази закључак да се слобода рада у контексту члана 1 тачка 2 РЕСП одређује као забрана у три домена: а) забрана свих облика дискриминације у вези са запошљавањем; б) забрана принудног рада; в) забрана других радњи и аката којима се остварује мешање у право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао.²⁵⁰ Такође, у пракси Комитета истиче се како су забране из члана 1 тачка 2 суштински повезане са низом других права из РЕСП, и да их треба примењивати и у вези са правом на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола из члана 20 РЕСП, правом запослених жена на заштиту материнства из члана 8 РЕСП, правом особа са инвалидитетом на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице из члана 15 РЕСП, правом старијих лица на социјалну заштиту из члана 23 РЕСП и правом радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман из члана 27 РЕСП.²⁵¹

²⁵⁰ Conclusions II (1971), Statement of Interpretation on Article 1§2; Conclusions XVI-1 (2002), Statement of Interpretation on Article 1§2.

²⁵¹ European Committee of Social Rights, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, стр. 57

Забрана свих облика дискриминације у вези са запошљавањем односи се како на сам процес селекције кандидата за запошљавање, тако и на сва права из радног односа (посебно се истиче сегмент права на зараду, права на напредовање, права на усавршавање, заштиту приликом престанка радног односа),²⁵² при чему се додатно наглашава и забрана дискриминације између лица која раде са непуним радним временом, у односу на лица која су у радном односу са пуним радним временом.²⁵³ Забрана дискриминације у вези са запошљавањем не постоји само у односу на државу, већ и у односу на приватне послодавце, што значи да држава мора да успостави ефикасан механизам за заштиту дискриминације,²⁵⁴ који у најмању руку подразумева постојање државног органа који, на иницијативу појединца, има овлашћење да стави ван снаге, укине или преиначи одредбу колективног уговора, уговора о раду или општег акта послодавца која је дискриминаторног карактера.²⁵⁵ При томе, поменута забрана односи и на директну и на индиректну дискриминацију.²⁵⁶

Анализирајући праксу Комитета у погледу појма ефикасног механизма заштите од дискриминације, закључујемо да он подразумева и: а) право појединца да се обрати суду у циљу заштите од дискриминације;²⁵⁷ б) право појединца на заштиту од отказа у случају покретања поступка против послодавца због дискриминације;²⁵⁸ в)

²⁵² Conclusions XVI-1 - Austria - Article 1-2 (XVI-1/def/AUT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Аустрија (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/AUT/1/2/EN>.

²⁵³ Conclusions XVI-1 - Austria - Article 1-2 (XVI-1/def/AUT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Аустрија (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/AUT/1/2/EN>.

²⁵⁴ Colm O’Cinneide, *op. cit.*, стр. 116.

²⁵⁵ Conclusions XVI-1 - Iceland - Article 1-2 (XVI-1/def/ISL/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Исланд (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/ISL/1/2/EN>.

²⁵⁶ Conclusions XVIII-1 - Austria - Article 1-2 (XVIII-1/def/AUT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Аустрија (2006)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVIII-1/def/AUT/1/2/EN>.

²⁵⁷ Подразумевајући са тим у вези и право синдиката, односно синдикалног представника да се у име појединца обрати суду у циљу заштите од дискриминације. Види: Conclusions XVI-1 - Iceland - Article 1-2 (XVI-1/def/ISL/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Исланд (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/ISL/1/2/EN>.

²⁵⁸ Из колективне жалбе у предмету *Syndicat de Défense des fonctionnaires v. France* (жалба број 73/2011), одлука од дана 13.09.2012. године, параграф 59.

да је на туженом терет доказивања да није вршио дискриминацију;²⁵⁹ г) новчану накнаду у случају дискриминације која, с једне стране треба да буде пропорционална материјалној и нематеријалној штети коју је радник претрпео због дискриминације, а с друге стране и довољно висока како би имала превентиван ефекат на послодавце да не чине дискриминацију.²⁶⁰

У вези са забраном дискриминације у запошљавању, Комитет је посебну пажњу посветио забрани дискриминације страних држављана у остваривању права на рад. Наиме, Комитет је заузео став да државе потписнице могу да условљавају заснивање радног односа странцима постојањем радне дозволе, али да ограничења за остваривање права на рад страних држављана могу да буду предвиђена искључиво законом и могу да буду присутна само ако су неопходна у демократском друштву ради заштите права и слобода других или ради заштите јавног интереса, националне безбедности, јавног здравља, или морала.²⁶¹

Комитет *забрану принудног рада* посматра у складу са чланом 4 ЕКЗЉП и чланом 2 став 1 Конвенције МОП бр. 29 о принудном раду те га одређује као сваки рад или услугу који се од неког лица захтева под претњом било какве казне, и на који то лице није добровољно пристало.²⁶² У својим закључним коментарима Комитет се усредсредило на норме и праксу које представљају повреду дужности забране принудног рада. Са тим у вези, Комитет је заузео став да у појединим занимањима одређена пракса посебно представља повреду забране принудног рада. У ту категорију спада постојање кривичне одговорности у случају непоштовања радне дисциплине помораца, као и постојање санкција за поморце који напусте свој положај, када безбедност и здравље људи на броду или безбедност самог брода није

²⁵⁹ Из колективне жалбе у предмету *Syndicat SUD Travail Affaires Sociales v. France* (жалба број 24/2004), одлука од дана 16.11.2005. године, параграф 33.

²⁶⁰ Conclusions 2012 - Andorra - Article 1-2 (2012/def/AND/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Андора (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/AND/1/2/EN>.

²⁶¹ То значи да страним држављанима могу да остану недоступна само послови државних органа чије обављање подразумева спровођење и заштиту јавног интереса или националне безбедности. Види: Conclusions 2006, Albania и Conclusions 2012, Albania.

²⁶² European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2018, стр. 60

суштински угрожена.²⁶³ Такође, повреда забране принудног рада постојање код професионалних припадника оружаних снага, уколико се од њих захтева да након обуке и усавршавања остану у служби и до 25 године,²⁶⁴ или уколико могућност одласка у превремену пензију зависи од дискреционе оцене министра надлежног за одбрану државе потписнице.²⁶⁵ Комитет посебну пажњу поклања и раду лица која су на одслужењу казне лишења слобода. Тако, рад ових лица према ставу Комитета мора бити јасно дефинисан у погледу зараде, радног времена и социјалног осигурања, нарочито уколико се рад врши за приватног послодавца. Ако је то случај, рад за приватног послодавца мора бити заснован на сагласности лица које је на одслужењу казне, док услови рада морају бити једнаки онима које код тог послодавца имају остали запослени.²⁶⁶

Посматрајући свеукупну праксу Комитета у вези са забраном принудног рада уочава се недостатак довољно јасних стандарда шта се сматра принудним радом код приватних послодаваца, нарочито када је у питању рад кућног помоћног особља и других осетљивих група радника. Ово је последица чињенице да се Комитет у свом деловању претежно усредредио на стандардне облике радног ангажовања, али је то пракса која је почела да се мења.²⁶⁷ Наиме, у разматрању извештаја држава чланица, Комитет се све чешће осврће и на рад кућног помоћног особља, као и на друге сличне облике радног ангажовања код којих постоји потенцијална опасност од присуства принудног рада. У свом новом углу посматрања забране принудног рада, Комитет се ослања на праксу Европског суда за људска права и Конвенције МОП бр. 189 о кућном помоћном особљу.²⁶⁸ О новој

²⁶³ Из колективне жалбе у предмету *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece* (жалба број 7/2000), одлука од дана 05.12.2000. године, параграф 22; Conclusions 2012 - Portugal - Article 1-2 (2012/def/PRT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Португал (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/PRT/1/2/EN>.

²⁶⁴ Из колективне жалбе у предмету *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece* (жалба број 7/2000), одлука од дана 05.12.2000. године, параграф 21.

²⁶⁵ Conclusions 2012 - Ireland - Article 1-2 (2012/def/IRL/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Ирска (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/IRL/1/2/EN>.

²⁶⁶ Conclusions 2012, General Introduction, Statement of Interpretation on Article 1§2.

²⁶⁷ Colm O’Cinneide, *op. cit.*, 118.

²⁶⁸ Virginia Mantouvalou, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, No. 1/2012, стр. 133.

пракси Комитета сведочи и закључни коментар из 2012. године у којем се истиче како се од држава потписница очекује да у домаћем законодавству обезбеде ефикасан механизам заштите кућног помоћног особља и лица запослених у породичним предузећима.²⁶⁹

На крају, пракса Комитета која се односи на *забрану других радњи и аката којима се остварује мешање у право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао* садржи неколико примера који представљају повреду члана 1 тачка 2 РЕСП. У ову групу спада питање разумне дужине трајања служења цивилног војног рока. Конкретно, сматраће се повредом слободе рада уколико је трајање цивилног војног рока један и по пут дуже од трајања служења редовног војног рока.²⁷⁰ Поред тога, за нашу тему посебно интересантно јесте виђење Комитета о утицају информационих технологија на приватност запослених. Полазећи од тога да је развој на пољу информационих технологија омогућио послодавцима да остварују константан надзор над радом запослених, као и да је запосленима константно омогућен приступ послу, Комитет поставља питање границе између професионалног и приватног живота запосленог. Управо ово питање Комитет доводи у вези са слободом рада, сматрајући да непостојање адекватне заштите за запосленог од прекомерног мешања послодавца у његов приватни живот представља повреду члана 1 тачка 2 РЕСП.²⁷¹ За разумевање садржине права на рад, битно је указати на још један пример повреде слободе рада у контексту члана 1 тачка 2 РЕСП, а који се тиче остваривање права за случај незапослености. У многим државама, за незапослено лице остваривање тих права условљено је прихватањем понуђеног посла. Уколико је остваривање права за незапослено лице условљено послом за који се захтева степен стручне спреме који је значајно нижи од оног који незапослено лице поседује, или уколико је за понуђени посао потребно одређено својство које незапослено лице не поседује у

²⁶⁹ Conclusions 2012, General Introduction, Statement of Interpretation on Article 1§2.

²⁷⁰ Став Комитета је да овако одређена дужина трајања служења цивилног војног рока онемогућава лице да слободно бира запослење те се има сматрати повредом слободе рада. Из колективне жалбе у предмету *Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece* (жалба број 8/2000), одлука од дана 25.04.2001. године, параграфи 23-25; Conclusions 2012, Statement of Interpretation on Article 1§2.

²⁷¹ Conclusions 2012, Statement of Interpretation on Article 1§2

том тренутку, или уколико је зарада за понуђени посао нижа од минималне зараде, или уколико понуђени посао због удаљености од места пребивалишта незапосленог лица има неповољан утицај на породичне дужности, сматраће се да је незапосленом лицу повређено право на рад.²⁷²

Члан 1 тачка 3 РЕСП предвиђа да у намери да обезбеде ефективно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се да успоставе или очувају бесплатне услуге запошљавања за све раднике. Изложена одредба РЕСП постављена је врло уско и прецизно. Она значи да право на рад подразумева постојање субјеката који ће бесплатно пружати услуге (посредовања у) запошљавања. Ове услуге морају бити једнако ефикасно присутне на свим деловима територије државе и у свим привредним делатностима. Улога ових услуга је заправо двострука. С једне стране, оне треба да омогуће незапосленим лицима да пронађу запослење, а са друге, да лицима која су већ запослена омогуће проналазак новог посла.²⁷³ У тумачењима ове одредбе РЕСП, Комитет је посебан акценат ставио на бесплатност ове услуге. Са тим у вези истиче се да регистрација незапослених као и лица која траже други посао код субјеката који пружају ове услуге мора бити бесплатна, као што и свако обавештавање о упражњеним радним местима треба да буде такође бесплатно.²⁷⁴ Поред тога, свако наплаћивање услуге оглашавања упражњених радних места послодавцима сматраће се супротно члану 1 тачка 3 РЕСП, чак и ако је реч о минималном износу који служи за надокнаду административних трошкова у вези са пружањем такве услуге.²⁷⁵

Врло важно у вези са овим сегментом права на рад јесте захтев да реализација наведених услуга поред тога што је бесплатна, треба да буде и ефикасна. Када је у питању оцена ефикасности функционисања система пружања услуга запошљавања, Комитет је у својој пракси успоставио квантитативне индикаторе на основу којих се оцењује степен ефикасности тог система. У те индикаторе спадају

²⁷² Conclusions 2012, General Introduction Statement of Interpretation on Article 1§2.

²⁷³ European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, *op.cit.*, стр. 63.

²⁷⁴ Conclusions XIV-1 (1998), Statement of Interpretation on Article 1§3.

²⁷⁵ Conclusions XIV-1 - Turkey - Article 1-3 (XIV-1/def/TUR/1/3/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Турска (1998)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-1/def/TUR/1/3/EN>.

стопа запошљавања,²⁷⁶ број запослених у услугама запошљавања у односу на број лица која траже запослење, однос успешности у стопи запошљавања између приватних и јавних субјеката који пружају услуге запошљавања.²⁷⁷ На крају, Комитет истиче да је од есенцијалне важности да у организацији и функционисању система пружања услуга запошљавања активну улогу имају и синдикати и удружења послодаваца.²⁷⁸

Сходно последњој тачки члана 1 ПЕСП у намери да обезбеде ефективно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се да обезбеде или унапређују одговарајућу професионалну оријентацију, обуку и рехабилитацију. Ово значи да интегралан елемент права на рад представља и право на професионалну оријентацију, право како запослених тако и незапослених лица на усавршавање, а нарочито подразумева и право особа са инвалидитетом на потребну оријентацију и обуку.²⁷⁹ Суштински, сви ови сегменти права на рад треба да омогуће његово ефикасно остваривање. Изложено одредбу Комитет тумачи као обавезу држава потписница да обезбеде пружање ових услуга и да омогуће приступ тим услугама једнако за сва лица, укључујући посебно и држављане других држава потписница ПЕСП,²⁸⁰ као и особа са инвалидитетом.²⁸¹ Као и код претходне тачке права на рад, и овде је Комитет успоставио индикаторе за оцену ефикасности у остваривању ових права. Реч је о висини финансирања система за професионалну оријентацију, обуку и рехабилитацију, број лица запослених у том систему, као и број корисника

²⁷⁶ Стопа запошљавања представља однос оглашених упражњених и попуњених радних места.

²⁷⁷ Conclusions XIV-2 - Greece - Article 1-4 (XIV-2/def/GRC/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Грчка (1998)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2/def/GRC/1/4/EN>.

²⁷⁸ Conclusions XV-1 - Poland - Article 1-3 (XV-1/def/POL/1/3/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Пољска (2000)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/POL/1/3/EN>.

²⁷⁹ Conclusions 2003 - Bulgaria - Article 1-4 (2003/def/BGR/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Бугарска (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/1/4/EN>.

²⁸⁰ Conclusions 2012 - Georgia - Article 1-4 (2012/def/GEO/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Грузија (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/GEO/1/4/EN>.

²⁸¹ Conclusions XII-1 (1991), Statement of Interpretation on Article 1§4.

права из овог система.²⁸² За потпуно разумевање садржине ових права, Комитет истиче повезаност члана 1 тачка 4 РЕСП са другим правима из РЕСП и то: правом на професионалну оријентацију из члана 9 РЕСП,²⁸³ правом на професионалну обуку из члана 10 РЕСП (нарочито члан 10 тачка 3)²⁸⁴ и правом особа са инвалидитетом на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице из члана 15 РЕСП (нарочито члан 15 тачка 1).²⁸⁵

3.2.2. Право на рад у актима Европске уније

Из претходних излагања видели смо да су сва социјално-економска права врло споро и селективно проналазила своје место у актима ЕУ. Наравно да изузетак није ни право на рад. Штавише, право на рад експлицитно се не помиње ни у једном од оснивачких уговора ЕУ. Чак су неки од кључних аспеката права на рад искључени из надлежности ЕУ, те зависе искључиво од регулативе држава чланица.²⁸⁶

Из угла права на рад, сматрамо да је важно да се укаже на присутност појединих аспеката овог права у Лисабонском споразуму. Наиме, главни разлог оснивања ЕУ јесте економске природе и садржан је у оснивању и функционисању јединственог европског тржишта, које је утемељено на четири фундаменталне слободе на којима почива функционисање ЕУ: слобода кретања људи, робе, капитала и услуга.

²⁸² Conclusions XX-1 - Iceland - Article 1-4 (XX-1/def/ISL/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Исланд (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-1/def/ISL/1/4/EN>.

²⁸³ Члан 9 РЕСП гласи: У намери да обезбеде ефективно остваривање права на професионалну оријентацију, стране уговорнице обавезују се да обезбеде, или унапређују, према потреби, службу која ће помагати свим лицима, укључујући и особе са инвалидитетом, да решавају проблеме избора занимања и напредовања у послу, узимајући у обзир карактеристике појединаца и њихов однос према професионалним могућностима: ова помоћ треба да буде доступна бесплатно, како омладини, укључујући школску децу, тако и одраслима.

²⁸⁴ Члан 10 тачка 3 РЕСП гласи: У намери да се обезбеди ефективно остваривање права на професионалну обуку, стране уговорнице се обавезују: да обезбеде или унапређују, према потреби: а) адекватне и доступне могућности за обуку одраслих радника; б) посебне могућности за преквалификацију одраслих радника која је потребна због технолошког развоја или нових трендова у запошљавању.

²⁸⁵ Члан 15 тачка 1 РЕСП гласи: У намери да се обезбеди ефективно остваривање права особа са инвалидитетом, без обзира на узраст или природу инвалидитета, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, стране уговорнице посебно се обавезују: 1. да предузму неопходне мере како би обезбедиле особама са инвалидитетом потребно усмерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизма када год је то могуће, или, када то није могуће, помоћу специјализованих тела, јавних или приватних.

²⁸⁶ Чланом 153 став 5 УФЕУ из надлежности ЕУ искључена су питања права на зараду, слободе организовања, права штрајк и локаут.

У вези са функционисањем јединственог тржишта, у УЕУ стоји да ће ЕУ радити на његовом одрживом развоју, утемељеном на уравнотеженом привредном развоју и стабилности цена, а као један од кључних циљева јединственог тржишта одређује се постизање пуне запослености.²⁸⁷ Област запошљавања одређена је као поље заједничког деловања ЕУ и држава чланица. Овом питању посвећена је глава IX УФЕУ. Кључни инструмент за постизање пуне запослености јесте доношење и спровођење политике, односно стратегије запошљавања, која треба да омогући обучене и прилагодљиве актере на тржишту рада који могу адекватно да одговоре константним економским променама.²⁸⁸ Такође, државе чланице ЕУ дужне су да, узимајући у обзир њихову праксу у погледу права и обавеза радника и послодавца, унапређивање запошљавања сматрају питањем од нарочитог заједничког интереса, водећи рачуна о усклађености са политиком запошљавања у праву ЕУ.²⁸⁹

Процес креирања, усвајања и спровођења политике запошљавања, органи ЕУ, као и државе чланице, треба да спроводе у духу најзначајнијег документа о економско-социјалним правима ове комунитарне организације. Реч је о Повељи о основним правима ЕУ.²⁹⁰ У делу II Повеље који је посвећен слободама налази се члан 15 који носи назив слобода избора занимања и право на радно ангажовање. Иако се назив члана 15 често преводи као „слобода избора занимања и право на рад”, морамо да скренемо пажњу на неадекватност оваквог превода у делу који се односи на право на рад. Наиме, у оригиналном тексту повеље, формулација на енглеском језику не гласи *right to work*, што је термин на енглеском језику за право на рад, него у повељи стоји *right to engage in work*. Ми смо га превели као право на радно ангажовање. Члан 15 Повеље у целости гласи:

Свако има право на радно ангажовање и на обављање слободно изабраног, односно прихваћеног занимања.

Сваки грађанин Уније има слободу избора запослења, рада, остваривање права оснивања и пружања услуга у свакој држави чланици.

²⁸⁷ Члан 3 став 3 УЕУ.

²⁸⁸ Члан 145 УФЕУ.

²⁸⁹ Члан 146 став 2 УФЕУ.

²⁹⁰ Official Journal of the European Union (у даљем тексту: OJ) 2012/C 326/02.

Држављани трећих земаља који имају одобрење за рад на територији држава чланица имају право на услове рада једнаке онима које имају грађани Уније.

Први став члана 15 Повеље суштински указује на слободу рада као интегрални елемент права на рад и нормативно је постављен у духу члана 1 став 2 РЕСП. Уосталом, већ у преамбули Повеље стоји да су права дефинисана у њој нормирана и инспирисана ЕКЗЉП и РЕСП и да се имају тумачити у складу са овим документима.²⁹¹ Када је у питању спорни део првог става члана 15, који се тиче права на радно ангажовање, постављамо питање његове садржине? Имајући у виду језичку формулацију, не можемо право на радно ангажовање изједначити са правом на рад. Чини нам се да се право на радно ангажовање заправо своди на право радника да слободно приступи тржишту рада. Дакле, реч је о томе да се штити право запосленог да слободно реализује све прилике за запослење које му се укажу на тржишту рада.²⁹² Конкретније, овако постављено право заправо се своди на заштиту од дискриминације у вези са заснивањем радног односа, односно ангажовања у другој форми рада. Уосталом, оваква формулација у целости је у складу са претходно изложеним погледом ЕУ на социјално-економска права.

Други став члана 15 Повеље суштински се ослања на фундаменталне слободе на којима почива функционисање јединственог европског тржишта. Како се уочава у теорији, овакав концепт нормирања слободе рада у контексту различитих економских слобода за последицу има обазривији приступ у постављању ограничења праву на рад, тачније слободе рада, како од стране органа ЕУ, тако и од стране држава чланица.²⁹³

Најпре, слободу избора запослења и рада треба тумачити у складу са слободом кретања радника из члана 45 УФЕУ.²⁹⁴ Слобода економских миграција у директној

²⁹¹ Параграф 5 Повеље.

²⁹² У том смислу види и: Hugh Collins, *Progress towards the Right to Work in the United Kingdom, y The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 229.

²⁹³ *Ibidem*.

²⁹⁴ Члан 45 УФЕУ гласи: „1. У Унији се обезбеђује слобода кретања радника. 2. Слобода кретања радника обухвата укидање сваке дискриминације по основу држављанства између радника држава чланица у погледу запошљавања, накнаде за рад и других услова рада и запошљавања. 3. Та слобода подразумева право, у складу са ограничењима оправданим разлозима јавне

је вези са правом на рад јер, с једне стране, доприноси смањивању незапослености на јединственом европском тржишту, а са друге стране, омогућава проналазак одговарајућег запослења, јер спаја раднике са одговарајућим квалификацијама, знањима и способностима са тржиштем рада у држави чланици у којој постоји потреба за тачно таквим профилем рада. При чему, битно је нагласити, овако постављену слободу рада уживају како радници, тј. лица која су већ у радном односу, тако и лица која су незапослена, а у потрази су за запослењем.²⁹⁵ Ово значи да свако ограничавање права на рад, тј. слободе рада, уколико није оправдано објективним околностима, представља повреду слободе кретања рада (радника) као једне од фундаменталних слобода на којима почива ЕУ.

Шта ће се сматрати објективним околностима које оправдавају ограничавање слободе рада одређиваће се у сваком конкретном случају? Кроз своју праксу, Европски суд правде утврдио је поједине околности које утичу на ограничавање права на рад, а не могу се сматрати оправданим.

У првом реду, ту спада држављанство као околност због које се некоме ограничава остваривање права на рад,²⁹⁶ с тим да је изузетак предвиђен једино у вези са пословима у јавном сектору који подразумевају директно или индиректно вршење јавних овлашћења у вези са заштитом интереса државе или друге јавне власти.²⁹⁷ Наравно забрана у постављању држављанства као услова за остваривање права на рад важи само у односу на лица која су држављани неке од држава чланица ЕУ, не

политике, јавне безбедности или јавног здравља: (а) да прихвате понуђено запослење; (б) да се у ту сврху слободно крећу на територији држава чланица; (ц) да бораве у некој држави чланици ради запослења, у складу са одредбама закона и других прописа који уређују запошљавање држављана те државе; (д) да након престанка запослења у држави чланици остану на њеној територији, у складу са условима утврђеним регулативама које ће саставити Комисија. 4. Одредбе овог члана не примењују се на запошљавање у јавној служби.“

²⁹⁵ Европски суд правде у неколико предмета утврдио је да се слобода кретања радника у контексту економских миграција на јединственом европском тржишту односи и на незапослена лица. Види: Пресуда у предмету C-85/96 *Martínez Sala v Freistaat Bayern*, од дана 12.05.1988. године; Пресуда у предмету C-138/02 *Brian Francis Collins v Secretary of State for Work and Pensions*, од дана 23.03.2004. године.

²⁹⁶ Пресуда у предмету C-415/93 *Union royale belge des sociétés de football association and Others v Bosman and Others*, од дана 15.12.1995. године; Пресуда у предмету C-379/09 *Maurits Casteels v British Airways plc.*, од дана 10.03.2011. године.

²⁹⁷ Пресуда у предмету C-149/79 *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*, од дана 26.05.1982. године.

и у односу на држављане држава изван ЕУ.²⁹⁸ Поред тога, услови за запошљавање који су формалног карактера, а нарочиту у вези формалности у погледу захтеваних квалификација за рад, такође се сматрају неоправданим ограничавањем права на рад на јединственом тржишту.²⁹⁹ Уосталом, имајући у виду сложеност и значај овог вида ограничења права на рад, у циљу превенције од наступања истих, ЕУ донела је посебну директиву којом се успоставља оквир за међусобно признавање професионалних квалификација међу државама чланицама.³⁰⁰

Други сегмент слободe рада из члана 15 став 2 Повеље тиче се слободe остваривања права на оснивање, коју треба тумачити у контексту слободe оснивања привредних субјеката из члана 49 УФЕУ,³⁰¹ а која је суштински привредноправног карактера.³⁰² Исто важи и за слободу пружања услуга, која је заснована на члану 56 УФЕУ,³⁰³ при чему је битно нагласити да се услугама сматрају оне услуге које се, по правилу,

²⁹⁸ О ограниченој заштити права на рад у овом контексту за држављане држава које нису чланице ЕУ види Sara Iglesias Sánchez, *Free Movement of Third Country Nationals in the European Union? Main Features, Deficiencies and Challenges of the new Mobility Rights in the Area of Freedom, Security and Justice*, *European Law Journal*, No. 6/2009, стр. 791-805.

²⁹⁹ Сликвит пример представља случај адвокатице која је држављанин Грчке и пуних пет година радила је у једној адвокатској канцеларији из Немачке. Када је након тога поставила захтев да буде регистрована у адвокатској комори Немачке и тамо започне самостално обављање адвокатске праксе, била је одбијена из разлога што није испуњавала услове које прописује Министарство правде Немачке за регистрацију адвоката, а који подразумевају или положен завршни испит у Немачкој, или студије права на универзитету у Немачкој у трајању од најмање две године, или одрађен приправнички стаж у Немачкој. Европски суд правде утврдио је да су ова ограничења формалног карактера и те да представљају повреду слободe кретања рада. Види: Пресуда у предмету C-340/89 *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*, од дана 07.05.1991. године.

³⁰⁰ Директива 2005/36/ЕС о признавању професионалних квалификација од 07.09.2005. године (*Directive 2005/36/EC of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications*, OJ L 255).

³⁰¹ Члан 49 УФЕУ гласи: „1. У оквиру одредаба наведених у даљем тексту, забрањена су ограничења слободe оснивања привредних субјеката држављана једне државе чланице на територији друге државе чланице. Ова забрана односи се и на ограничења оснивања заступништава, пословних јединица или друштава кћерки од стране држављана било које државе чланице са седиштем на територији било које државе чланице. 2. Слобода оснивања укључује право на започињање и обављање делатности као samozапослено лице, као и на оснивање и управљање предузећима, нарочито привредним друштвима или фирмама у смислу члана 54 став 2, под условима прописаним законом за држављане државе где се оснивање врши, у складу са одредбама поглавља о капиталу.“

³⁰² Ова слобода привлачи посебну пажњу стручне јавности у домену привредног права. Види: Carsten Gerner-Beuerle, Michael Schillig, *The mysteries of freedom of establishment after Cartesio*, *The International and Comparative Law Quarterly*, No. 2/2010, стр. 303-323.

³⁰³ Члан 56 став 1 УФЕУ гласи: „У оквиру одредаба наведених у даљем тексту, забрањена су ограничења слободe пружања услуга у Унији у односу на држављане држава чланица који имају седиште у једној од држава чланица али не у држави чланици лица којем су услуге намењене.“

пружају уз накнаду, а превасходно се тиче оних у делатностима индустријског и комерцијалног карактера, занатске делатности и делатности слободних професија.³⁰⁴

Из радноправног угла посматрано, сви ови аспекти права на рад из члана 15 става 2 Повеље указују нам на различите аспекте, односно могућности у остваривању права на рад. Радни однос је само један од начина на који се остварује ово право. Видимо да је остваривање права на рад могуће и кроз пружање услуга у смислу предузетништва, односно кроз оснивање правних лица у циљу вршења привредне делатности.³⁰⁵ Из нормативног тумачења члана 15 Повеље уочавамо да је заједнички именилац свих ових аспеката остваривања права на рад – једнакост свих у уживању и остваривању права на рад. Принцип једнакости у првом реду обезбеђује се забраном дискриминације.³⁰⁶ Посматрајући свеукупну легислативну делатност ЕУ, од свих сегмената права на рад, забрана дискриминације је нормативно најприсутнија и најразвијенија. Уосталом, значај принципа једнакости и забране дискриминације видљив је већ у оснивачким актима ЕУ. Тако, УЕУ једнакост наводи као једну од вредности на којима се темељи ЕУ,³⁰⁷ док се као један од циљева Уније наводи борба против социјалног искључења и дискриминације.³⁰⁸ Сличан третман забрана дискриминације ужива и у УФЕУ.³⁰⁹ Како смо навели, област дискриминације у погледу рада посебно је развијена кроз директиве, као секундарне комунитарне изворе, којима је сачињен својеврстан комунитарни

³⁰⁴ Члан 57 УФЕУ.

³⁰⁵ Више о овоме у оквиру подналова *Остваривање права на рад*.

³⁰⁶ Сенат Јашаревић, *Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006, стр. 171-191.

³⁰⁷ Члан 2 УЕУ гласи: „Унија се темељи на вредностима поштовања људског достојанства, слободе, демократије, једнакости, владавине права и поштовања људских права, укључујући и права припадника мањина. Те су вредности заједничке државама чланицама, у друштву у којем превладавају плурализам, недискриминација, толеранција, правда, солидарност и равноправност жена и мушкараца.“

³⁰⁸ Члан 3 став 3 параграф 2 УЕУ гласи: „Унија сузбија социјално искључивање и дискриминацију, промовише социјалну правду и заштиту, равноправност жена и мушкараца, међугенерациску солидарност и заштиту права детета.“

³⁰⁹ Члан 8 УФЕУ гласи: „У свим својим делатностима Унија тежи уклањању неједнакости и унапређивању равноправности између мушкараца и жена.“; слично је предвиђено и чланом 10 УФЕУ према којем „При утврђивању и спровођењу својих политика и делатности, Унија тежи сузбијању дискриминације на темељу пола, расе, етничког порекла, вере или уверења, инвалидитета, старости или сексуалног опредељења.“

кодекс права о једнакости у области запослења.³¹⁰ Најзначајније међу њима су Директива 2000/43/ЕЗ о расној једнакости из 2000. године,³¹¹ Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању из 2000. године,³¹² Директива 2006/54/ЕЗ о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања из 2006. године,³¹³ и Директива 2010/41/ЕУ о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени из 2010. године.³¹⁴

Иако се на чланове Повеље појединци не могу непосредно позивати пред националним судовима, у теорији се посебно истиче значај који Повеља има на тумачење секундарног законодавства ЕУ. Наиме, приликом примене секундарног законодавства, те самим тим и изложених директива, судови су дужни да одредбе директива тумаче тако да оне буду у сагласности са основним правима, слободама и принципа установљених Повељом.³¹⁵ То конкретно значи да се примена наведених директива не завршава само на забрани дискриминације, већ се оне имају тумачити тако да се њима остварује циљ постављен чланом 15 Повеље, са којим су оне суштински у директној вези.³¹⁶

Тумачењем члана 15 Повеље, као и других извора комунитарног права са тим у вези, не завршава се сагледавање права на рад у праву ЕУ. Док нам Повеља указује на његову нормативну садржину, поставља се питање реалног остваривања права на рад у праву ЕУ. Како би смо одгонетнули то питање, сматрамо важним да се

³¹⁰ Сенад Јашаревић, *Заштита једнакости запослених у праву Европске уније*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2010, стр. 261.

³¹¹ OJ L 180, од дана 19.07.2000. године.

³¹² OJ L 303, од дана 02.12.2000. године.

³¹³ OJ L 204/23, од дана 05.07.2006. године; Овом директивом обједињено је неколико претходно донетих директива у овој области. У питању су Директиве 75/117/ЕЕЗ, 76/207/ЕЕЗ и 2002/73/ЕЗ, 86/378/ЕЕЗ, 96/97/ЕЗ, 97/80/ЕЗ, 98/52/ЕЗ.

³¹⁴ OJ L 180, од дана 15.07.2010. године.

³¹⁵ Hugh Collins, *Progress towards the Right to Work in the United Kingdom*, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 229.

³¹⁶ У теорији се тако све чешће говори о „ефекту зрачења“ (*radiating effect*) који члан 15 Повеље има на радно законодавство широм ЕУ, сходно правилу да се секундарно законодавство ЕУ има тумачити у складу са правима и принципима из Повеље. Више о појму „ефекта зрачења“ у: Mattias Kumm, *Who is Afraid of the Total Constitution? Constitutional Rights as Principles and the Constitutionalization of Private Law*, *German Law Journal*, No. 4/2006, стр. 341.

сагледа улога Европске стратегије о запошљавању (*European Employment Strategy*), јер њена основна функција и главни разлог доношења јесте управо ефикасно остваривање права на рад на јединственом европском тржишту.³¹⁷

Суштински, Европска стратегија о запошљавању представља политику запошљавања ЕУ, а као њен главни циљ прокламовано је успостављање више нових и квалитетнијих радних места (*more and better jobs*) на јединственом европском тржишту.³¹⁸ Ова стратегија специфична је по начину формулисања циљева у вези са политиком запошљавања, који је у време успостављања стратегије представљао нов начин вођења те политике. Реч је о тзв. методу отворене координације (*Open Method of Coordination*) који претпоставља заједничко учешће органа ЕУ, представника држава чланица и представника социјалних партнера.³¹⁹ Ови актери заједно установљавају смернице за политику запошљавања, а потом те смернице државе чланице, у складу са социјално-економским приликама, имплементирају у своје националне политике запошљавања. Државе чланице затим подносе годишње националне извештаје о остваривању њихових политика запошљавања, а на основу тих националних извештаја формирају се нове смернице на европском нивоу које потом опет имплементирају све државе чланице. Оваквим отвореним приступом, идеја је да политике запошљавања буду „активне“ и у стању да адекватно одговоре на константне промене на тржишту рада. Иако овако замишљена Европска стратегија о запошљавању делује обећавајуће ка постизању крајњег циља у виду успостављања пуне запослености, ипак, њено спровођење изложило ју је различитим критикама стручне јавности. С једне стране, полази се од тога да сама европска политика запошљавања делује као инструмент меког права (*soft law*),³²⁰

³¹⁷ О настанку Европске стратегије о запошљавању у Janine Goetschy, *The European Employment Strategy: Genesis and Development*, *European Journal of Industrial Relations*, No. 2/1999, стр. 117-137.

³¹⁸ Gilles Raveaud, *The European Employment Strategy: Towards More and Better Jobs?*, *Journal of Common Market Studies*, No. 2/2007, стр. 411.

³¹⁹ О самом методу отворене координације више у: Caroline de la Porte, Philippe Pochet, *The European Employment Strategy: Existing Research and Remaining Questions*, *Journal of European Social Policy*, No. 1/2004, стр. 71-78.

³²⁰ David Trubek, Louise Trubek, *Hard and soft law in the construction of social Europe: The role of the Open Method of Coordination*, *European Law Journal*, No. 3/2005, стр. 343-364; Emer O'Hagan, Too

јер се смернице о запошљавању које се успостављају на европском нивоу јављају као морално, а не правно обавезујуће за државе чланице.³²¹ Критика је заснована на становишту да, из наведеног разлога, ова околност доводи до нејединственог приступа у постизању пуне запослености, те самим тим не може њоме ни резултирати. Са друге стране, само спровођење Европске стратегије о запошљавању изложено је критикама због (не)остваривања постављеног циља – стварања већег броја радних места и квалитетнијих услова рада. Посматрајући смернице које се доносе на нивоу ЕУ, може се закључити да пуна запосленост на бази више нових и квалитетнијих радних места остаје само идеал, а не и практични циљ ЕУ.

На овакав закључак упућује присутност концепта флексиурности (*flexicurity*) као решења за постизање пуне запослености у ЕУ.³²² Концепт флексиурности настаје као кованица две супротстављене идеје. С једне стране реч је о идеји флексибилности тржишта рада која подразумева његову дерегулацију, односно мање формалних правила у радном законодавству, пре свега у домену отказа од стране послодавца. Са друге стране, флексибилност тржишта рада подразумева и несигурност запослења, те је концепт флексиурности настао као покушај успостављања радноправних правила која би помирила ова два супротстављена концепта, тако што се зарад флексибилности, радницима пруже веће гаранције социјалне сигурности. Наравно, како то није могуће, идеја флексиурности показала се као неуспешна у настојању да се обезбеди и социјална сигурност запослених приликом флексибилизације радног законодавства.³²³ Узрок томе јесте што су услед веће флексибилности радног законодавства запослени масовно остајали без посла, али су изостале мере за постизање веће социјалне сигурности због нестабилности запослења. У темељу неуспешности овог концепта стоји и

soft to handle? A reflection on soft law in Europe and accession States, Journal of European Integration, No. 4/2004, стр. 379-403.

³²¹ Susana Borrás, Kerstin Jacobsson, *The Open Method of Coordination and new governance patterns in the EU*, Journal of European Public Policy, No. 2/2004, стр. 185-208.

³²² О концепту флексиурности више у: Ton Wilthagen, Frank Tros, *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer: European Review of Labour and Research, No. 2/2004, стр. 166-186.

³²³ Luigi Burroni, Maarten Keune, *Flexicurity: A conceptual critique*, European Journal of Industrial Relations, No. 1/2011, стр. 75-91.

неповољан међусобни утицај захтева за више радних места (*more jobs*) и захтева за квалитетнијим условима рада (*better jobs*).³²⁴ Из наведеног, већ само присуство идеје флексибилности у Европској стратегији о запошљавању буди сумњу у реализацију циља постизања пуне запослености на јединственом европском тржишту.³²⁵

3.3. Право на рад у домаћим изворима права

Устав као извор радног права значајан је као акт који одређује концепт економског и социјалног уређења државе и као акт којим се утврђују гаранције људских (социјално-економских) права грађана. Чињеница да право на рад представља једно од фундаменталних људских права, гаранције овог права се налазе у уставу националних држава као највишем и најзначајнијем извору унутрашњег права. Из историјског осврта на настанак права на рад видели смо да је оно нашло своје уставно место након Првог светског рата и од тада до данас, није изгубило такав уставни статус. Исто је и у случају наше државе. Први пут је прокламовано Уставним законом из 1953. године и од тада је, све до актуелног Устава, непрекидно било део уставних норми.

Уставна прокламација права на рад не значи да је реч о субјективном, утуживом праву. Уставне одредбе о праву на рад само начелно одређују садржину тог права и представљају оквир за даље законско регулисање положаја лица у вези са остваривањем и заштитом права на рад.³²⁶ Дакле, устав успоставља принципе који се законима и другим актима претачу у низ субјективних права и обавеза чинећи правну структуру положаја субјеката у радном односу или другим облицима остваривања права на рад.³²⁷

³²⁴ Mark Freedland, Nicola Kountouris, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 123-124.

³²⁵ Diamond Ashiagbor, *The European Employment Strategy: Labour Market Regulation and New Governance*, Oxford University Press, Oxford, 2005, стр. 243.

³²⁶ Слободан Орловић, *Уставно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2019, стр. 107.

³²⁷ Предраг Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 66.

3.3.1. Упоредни приказ устава појединих европских земаља

Иако загарантовано свим значајним међународним изворима права, право на рад није на идентичан начин предвиђено уставима свих националних држава. Ипак, и поред одређених разлика у нормативном конципирању права на рад, суштина је да ово право, експлицитно или имплицитно, представља једно од основних људских права и на националном нивоу.

Италија спада у ред земаља у којима је право на рад експлицитно предвиђено уставом.³²⁸ Чланом 4 устава ове земље који је на снази од 01. јануара 1948. године признаје се право на рад свим грађанима, да би потом, чланом 35 устава додатно било подвучено да Италија штити рад у свим његовим појавним облицима, што се посебно односи на заштиту права из радног односа.³²⁹

У Шпанији је право на рад такође експлицитно загарантовано уставом.³³⁰ Но, занимљив је начин на који је то учињено. Право на рад прокламовано је чланом 35 устава према којем сви држављани Шпаније имају дужност и право да раде, при чему се врши даља уставна конкретизација овог права прокламовањем слободе изборе занимања, слободе у напредовању у професионалном животу са правом на зараду које ће задовољити њихове и потребе њихове породице, уз посебну забрану дискриминације по полу. Ипак, цео члан посвећен праву на рад у сенци је чињенице да се на прво место ставља дужност рада, као негација права на рад.³³¹ Поред тога, додатну забринутост за право на рад у Шпанији буди његово место у самом Уставу. Наиме, Устав најпре садржи поглавље под насловом Права и слободе (поглавље 2 Устава), који садржи две целине – Основна права и јавне слободе (од члана 15 до члана 29) и Права и дужности грађана (од члана 30 до члана 38). Право на рад налази се у оквиру друге целине, што значи да у уставном поретку Шпаније оно

³²⁸ Устав Републике Италије доступан је на енглеском језику на интернет адреси https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XV/II/COST_INGLESE.pdf

³²⁹ Angelo Zambelli, *Labour Law in Italy*, Wolters Kluwer, 2018, стр. 2.

³³⁰ Устав Шпаније доступан је на енглеском језику на интернет адреси <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>.

³³¹ Горан Обрадовић, *Начело слободе рада*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2006, стр. 55-56.

спада у ред основних права и слобода. Ово оставља и практичне последице на питање заштите права на рад. Наиме, права сврстана у ред Основних права и јавних слобода разрађују се посебним законодавством (*ley orgánica*), а у случају њихове повреде предвиђена је и заштита пред Уставним судом, док то није случај са правима из групе Права и дужности грађана.³³²

Устав Руске Федерације из 1993. године у члану 7 одређује је као социјалну државу чији је циљ стварање услова за достојанствен живот и слободан развој сваког грађанина.³³³ Иако се уставом не прокламује право на рад као такво, у члану 37 устава наводе се основна права по основу рада у виду слободе рада, забране принудног рада, безбедних и здравих услова рада, права на зараду, ограничено радно време и одморе.³³⁴

Француски устав не садржи посебан члан посвећен праву на рад.³³⁵ Ипак, у преамбули важећег Устава из 1958. године (Устав Пете Републике) констатује се да њен интегрални део чини преамбула Устава из 1946. године (Устав Четврте Републике) у којој је, одређено да свако има право да ради и свако је дужан да ради,³³⁶ тако да се присуство права на рад у Уставу Француске изводи из његове преамбуле. Но, и поред овакве уставне одредбе о праву на рад, његово остваривање и заштита представља посебан изазов за тамошњег законодавца и правосудне органе.³³⁷

У Немачкој, важећи Основни закон (нем. *Grundgesetz*) који представља устав ове државе, не прокламује право на рад, већ само говори о слободи рада.³³⁸ То чини у

³³² Manuel Alonso Olea, Fermín Rodríguez-Sañudo, Fernando Elorza Guerrero, *Labour Law in Spain*, Wolters Kluwer, 2014, стр. 34-35.

³³³ Устав Руске Федерације доступан је на енглеском језику на интернет адреси <http://www.constitution.ru/en/10003000-01.htm>

³³⁴ Zhanna Anatolyevna Gorbacheva, *Labour Law in Russia*, Wolters Kluwer, 2013, стр. 66.

³³⁵ Устав Француске доступан је на енглеском језику на интернет адреси https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/constiution_anglais_oct2009.pdf

³³⁶ Michel Despax, Jean-Pierre Laborde, Jacques Rojot, *Labour Law in France*, Wolters Kluwer, 2017, стр. 70-71.

³³⁷ Sophie Robin-Oliver, *The French Approach to the Right to Work*, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 207.

³³⁸ Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour Law in Germany*, Wolters Kluwer, 2010, стр. 37.

члану 12 којим је предвиђено да сваки држављанин Савезне Републике Немачке има право да слободно изабере своје занимање, односно професију, као и место рада или школовања односно усавршавања. У истом члану говори се о принудном раду у смислу да нико не може бити приморан да врши рад било какве врсте, осим у случају традиционалних принудних друштвених услуга које се примењују једнако на све, док се принудни рад може наметнути појединцу једино уколико му је судском одлуком ограничена слобода.³³⁹

Што се тиче суседних земаља које су некад чиниле једну државу, све садрже уставне гаранције права на рад, али постоје разлике у начину на који је то учињено.

Устав Босне и Херцеговине у члану 2 садржи каталог људских права и слобода међу којима нема права на рад, већ се успоставља само уставна забрана негативних аспеката права на рад – ропства и принудног, односно обавезног рада. Ипак, Устав Републике Српске у делу о људским правима и слободама експлицитно гарантује право на рад и при томе, у неколико чланова, успоставља конкретне принципе везане за ово право. Тако, у члану 39 каже се да свако има право на рад и слободу рада, а забрањује се принудни рад. Затим се у истом члану додатно разрађује слобода рада и гарантују право на зараду и посебна заштита у вези са престанком радног односа. Потом се наредним чланом конкретно наводе права запослених у вези са остваривањем права на рад.³⁴⁰

На сличан начин уређено је право на рад у Уставу Црне Горе. Најпре се у члану 62 устава гарантује право на рад, слобода рада у виду слободе избора занимања, али и право на хумане и правичне услове рада. Потом, у члану 64 утврђују се конкретна права запослених,³⁴¹ а такође уставом се забрањује принудни рад.³⁴²

³³⁹ Основни закон Савезне Републике Немачке доступан је на енглеском језику на интернет адреси https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/

³⁴⁰ У питању су право на ограничено радно време, дневни, недељни и годишњи одмор, плаћено одсуство и право на заштиту на раду.

³⁴¹ Запосленима се гарантује право на одговарајућу зараду, ограничено радно време, плаћени одмор и право на заштиту на раду.

³⁴² Члан 63 Устава.

Слично је и у Уставу Македоније, где се право на рад гарантује у члану 32 устава. Уз то, у истом члану, наводе се уставне гаранције конкретних права по основу рада.

Готово идентичан приступ у регулисању права на рад присутан је и у Уставу Републике Хрватске.³⁴³ Једина разлика јесте у томе што се приликом навођења конкретних права запослених констатује да се тих права нико не може одрећи, а међу правима запослених наводи се и право на партиципацију у одлучивању код послодавца.³⁴⁴

Устав Републике Словеније не говори експлицитно о праву на рад, већ се гарантује слобода рада.³⁴⁵ Са тим у вези наводи се да свако слободно бира занимање и да су свима под једнаким условима доступна сва радна места. Уз то, Устав забрањује принудни рад.

3.3.2. Право на рад у Уставу Републике Србије

Право на рад прокламовано је чланом 60 Устава Републике Србије који гласи:

Јемчи се право на рад, у складу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места.

Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Већ из првог става члана 60 Устава видимо да се уставом на општи начин признаје право на рад, а да се његова конкретизација даље спроводи законом. Тачније, како

³⁴³ Члан 55 Устава.

³⁴⁴ Члан 56 Устава.

³⁴⁵ Члан 49 Устава.

право на рад представља једно комплексно право, право богате садржине, његова законска разрада остварује се кроз неколико законских прописа. У првом реду, то јесте Закон о раду. Али, како поједини елементи садржине права на рад, због значаја које имају на укупност друштвено-економских односа, захтевају додатну конкретизацију, ово право се разрађује и путем Закона о безбедности и здрављу на раду,³⁴⁶ Закона о спречавању злостављања на раду,³⁴⁷ Закона о забрани дискриминације,³⁴⁸ Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености итд.³⁴⁹

Наредним ставовима члана 60 устава утврђени су принципи и оквири за законску разраду права на рад. Најпре се као интегрални елемент права на рад одређује слобода рада о којој ће посебно бити речи у делу о позитивном одређењу права на рад, док су негативни аспекти слободе рада у смислу ропства и принудног рада, забрањени посебним уставним одредбама.³⁵⁰ Одредба по којој су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места израз је начела забране дискриминације у запошљавању. Устав на посебном месту експлицитно предвиђа забрану дискриминације, истичући да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку законску заштиту,³⁵¹ што значи да сви, под једнаким условима, остварују право на рад. Након тога, устав утврђује оквири за законску разраду радноправних института који представљају садржину права на рад из чега се да закључити да право на рад сходно Уставу Републике Србије значи право на пристојан рад. При томе, наводећи шта све подразумева право на рад, у Уставу се закључује да се тих права нико не може одрећи. Ова норма представља битну заштиту правног положаја лица у остваривању права на рад, јер су запослени слабија страна у радном односу, те би под притиском егзистенцијалне нужде морали да пристају на одређене компромисе који су на штету њиховог положаја.

³⁴⁶ "Службени гласник Републике Србије", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон.

³⁴⁷ "Службени гласник Републике Србије", бр. 36/2010.

³⁴⁸ "Службени гласник Републике Србије", бр. 22/2009.

³⁴⁹ "Службени гласник Републике Србије", бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021.

³⁵⁰ Забрани ропства и принудног рада као негативним одредницама права на рад посвећен је посебан наслов.

³⁵¹ Члан 21 Устава.

На крају, Уставом су одређене друштвене категорије које, због свог положаја, уживају посебну заштиту радним законодавством.³⁵²

На самом крају излагања о праву на рад у Уставу Републике Србије, скрећемо пажњу на члан 18 став 3 Устава према којем се „одредбе о људским и мањинским правима тумаче се у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење.“ Са овом нормом, претходна анализа права на рад у међународним и регионалним изворима права додатно добија на значају, као оквир за тумачење, даљу законску разраду и примену уставом загарантованог права на рад.

4. Појам и садржина права на рад

Најкомплекснији задатак у вези са правом на рад јесте одредити његов појам и садржину. Овакав закључак произлази већ из недовољно јасне природе овог права и социјално-економских права уопште. Видели смо да постоје различити ставови у погледу тога да ли право на рад има правни или пак програмски карактер. У таквом амбијенту, прецизно одређење појма права на рад није једноставан задатак. У првом реду, сматрамо да одређивање појма права на рад није могуће без сагледавања његове садржине. Са тим у вези, у теорији владају различити ставови у погледу тога који су све елементи садржине права на рад, при чему се у погледу појма и садржине овог права оно може сагледати из негативног и позитивног, афирмативног угла. Негативно одређење права на рад даје одговор на питање шта све ово право није, и занимљиво је да у погледу негативног одређења права на рад нема размимоилажења међу ауторима. Са друге стране, позитивно одређење говори о томе шта то право на рад јесте, и ту су, као што смо рекли, ставови различити. Како је за разумевање и одређивање појма права на рад неопходно сагледати обе његове стране, у редовима који следе најпре ћемо указати на позитивне аспекте права на рад, а потом ћемо исто учинити и са негативном страном овог права.

³⁵² Чланови 84 – 102 и 187 – 188 Закона о раду.

4.1. Позитивно одређење права на рад

Задатак утврђивања садржине права на рад из угла његових афирмативних елемената, засновали смо на анализи претходно изложених међународних и домаћих извора који садрже конкретне норме које се односе на ово право. На самом почетку подвукли бисмо једну важну ствар када је у питању право на рад. Карактер овог права није програмске природе, већ правне. То произлази из чињенице да је оно присутно у правно обавезујућим изворима права, а дилему је у коначници отклонио и Комитет, који је у свом Општем коментару о члану 6 МПЕСКП утврдио дужности за државе постписнице овог акта у односу на право на рад.³⁵³ У том духу правне обавезности треба посматрати и сва остала права која су одређена као интегрални елемент права на рад.

Док се негативно одређење права на рад своди на два манифестациона облика, позитивно одређење је далеко комплексније и садржи неколико интегралних елемената од којих се ово право, у свом позитивном одређењу, састоји.

Први елемент права на рад јесте *слобода рада*. Како смо видели у делу посвећеном настанку права на рад, оно се јавило значајно касније у односу на слободу рада. Слобода рада резултат је грађанских револуција са краја XVIII века и подразумева слободу појединца да самостално доноси личне одлуке. А једна од најзначајнијих одлука тиче се начина на који ће обезбедити егзистенцију. У том смислу, слободу рада одредили смо као претпоставку постојања радног односа. Но, не смемо губити из вида да се појам, односно садржина слободе рада временом мењала, у складу са променама друштвено-економских услова.³⁵⁴ На самом почетку свог постојања, слобода рада схваћена је као дужност државе да се уздржи од интервенције у области радних односа, и да тако омогући радницима и послодавцима, као равноправним правним субјектима, да сами својом слободном вољом уреде правила радног односа.³⁵⁵ Видели смо да се овакав поглед на садржину слободе рада одразио врло неповољно на положај радника у датом периоду, који је резултирао нужном интервенцијом државе у виду законских правила којима се ограничава економска, а последично, и правна надмоћ послодавца.

³⁵³ Параграф 2 Општег коментара.

³⁵⁴ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 42.

³⁵⁵ Душан Паравина, *Нека основна начела радног права*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 20/1980, стр. 177.

Потом се слобода рада одређивала у контексту слободног одлучивања лица о заснивању радног односа. Међутим, имајући у виду одређење принудног рада као негативног аспекта права на рад, јасно је да је овакво одређење садржине слободе рада превазиђено забраном принудног рада.³⁵⁶

Данас се садржина слободе рада, у постављеном законском оквиру, односи на више слобода запосленог у односу на услове рада. На првом месту, реч је о слободи избора занимања. Потом, о слободи избора рада, односно нерада. Уколико се лице одлучи да жели да ради, слобода рада се даље протеже на слободу избора послодавца, слободу одређивања услова рада, и на крају, и слободу у погледу тога до када лице жели да буде у радном односу. Ипак, овако прокламоване номиналне слободе нису апсолутног карактера, јер су у значајној мери ограничене егзистенцијалном нужношћу рада.

Имајући у виду значај који слобода рада има за право на рад, у домаћој теорији присутни су опречни ставови у погледу тога да ли је слобода рада посебно начело радног права, или је она његов интегрални део.³⁵⁷ Аутори који заступају тезу да је реч о посебном начелу радног права, истичу како је слобода рада настала пре права на рад и како је радни однос постојао и може да постоји и без права на рад, али не и без слободе рада.³⁵⁸ Са друге стране, став да је слобода рада интегрални део права на рад, друга група аутора брани аргументима да без осталих аспеката права на рад, сама слобода рада не значи много.³⁵⁹ Јер, „суштина слободе рада значи слободу (могућност) радника да учествује у регулисању свог рада и у управљању својим радом.“³⁶⁰ Како ћемо видети у наредним редовима, остали елементи права на рад тичу се управо минималног нивоа садржине услова рада, те као такви представљају полазну основу за реализацију слободе рада.

³⁵⁶ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 132.

³⁵⁷ Било је и аутора који су променили мишљење. Професори Балтић и Деспотовић најпре су заступали став да је слобода рада посебно начело радног права (Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Радно право*, Београд, 1976, стр. 169), да би се касније приклонили становишту да је слобода рада елемент права на рад (Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981, стр. 139-148). Наведено према: Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 49.

³⁵⁸ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 53; Душан Паравина, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 1998, стр. 14; Nikola Tintiћ, *Радно и социјално право – књига прва: радни односи*, *Narodne novine, Zagreb*, 1969, стр. 62.

³⁵⁹ Ратко Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966, стр. 117.

³⁶⁰ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 132.

Други интегрални елемент права на рад јеста *право на једнакост на раду и у вези са радом*. Оно се манифестује у виду забране дискриминације. Право на једнакост везује се за све аспекте остваривања права на рад – од заснивања радног односа, преко услова рада у току трајања радног односа, до престанка радног односа. То значи да нико, због неког свог личног својства, не може бити ускраћен у остваривању права на рад, односно било којег његовог елемента.

Право на (одговарајуће) запослење је још један од елемената права на рад. Оно подразумева право лица да право на рад оствари у односу на послове за које је, према свом образовању и потребним условима рада, најпозванији да их обавља. Ово право манифестација је интересног јединства послодавца, запосленог и државе у томе да запослени обавља оне послове на којима, према свом образовању и способностима, може дати највећи допринос.³⁶¹ Што је већи допринос радника, већа је његова зарада, већи је профит послодавца, а последично, већи су и приходи државе, јер се порези и доприноси на зараду, односно приход послодавца, одређују сразмерно оствареној заради, односно профиту.

Имајући у виду претходно изложене норме међународног и домаћег права које су посвећене праву на рад, видели смо да се као његов интегрални елемент одређује и *право на правичне, здраве и безбедне услове рада*, а које треба тумачити у духу члана 7 МПЕСКП и чланова 2 и 3 РЕСП.

Као један од круцијалних елемената права на рад видимо *право на обезбеђивање средстава за егзистенцију*. Разлог за то лежи у чињеници што се интересна суштина радног односа за запосленог огледа управо у настојању да кроз реализацију права на рад обезбеди сопствену, и егзистенцију своје породице. При томе, два су начина како се остварује егзистенција по основу права на рад. Први је заснован на реализацији права на рад и манифестује се кроз право на зараду. Други је заснован на чињеници да је право на рад уставом загарантовано право.³⁶² Овај другопоменути модалитет остваривања егзистенције кроз зајемчено право на рад

³⁶¹ *Ibidem*.

³⁶² *Ibidem*, стр. 133.

манифестује се као право на новчану накнаду за случај незапослености.³⁶³ Новчана накнада за случај незапослености условљена је претходним периодом запослења, и има за циљ да лицу које је посао изгубило без своје кривице и без своје воље, олакша период након губитка посла. У том смислу можемо закључити да право на рад „не искључује незапосленост, али искључује равнодушност у погледу те појаве.“³⁶⁴

На крају, право на рад претпоставља и *право на образовање и стручно оспособљавање и усавршавање*.³⁶⁵ Остваривање права на рад условљено је поседовањем стручних знања и способности који су потребни за обављање конкретног посла, а који се стичу или образовањем, у периоду који претходи изласку на тржиште рада, али и за време радног века. Имајући у виду значај који образовање има за остваривање права на рад, а самим тим и за афирмацију личности запосленог, оно се назива још и оснажујућим правом.³⁶⁶ Нарочит значај овог права у контексту очувања запослења присутан је у савременим токовима брзих и драстичних технолошких промена, које диктирају и значајне промене на тржишту рада, а о чему ће посебно бити речи у даљем тексту дисертације.

Сви наведени афирмативни елементи права на рад усмерени су ка „унапређењу могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства.“³⁶⁷

Остваривање и заштита права на рад, у складу са нормама претходно изложених правних извора који уређују ово право, јесте одговорност државе. Али, остваривање права на рад не значи обавезу државе да сваком свом грађанину обезбеди конкретно запослење. Уосталом, таква обавеза била би противна природи капиталистичког друштвено-економског уређења. То би у крајњој линији значило

³⁶³ У том контексту види и Параграф 26 Општег коментара. У домаћем законодавству, право на новчану накнаду за случај незапослености регулисано је члановима од 66 до 77 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

³⁶⁴ *Ibidem*.

³⁶⁵ Сенад Јашаревић, *Природна права из радних односа*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-3/1997, стр. 161.

³⁶⁶ С. Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit*, стр. 105.

³⁶⁷ Слободанка Ковачевић Перић, *Допринос пристојног рада*, Радно и социјално право, бр. 1/2011, стр. 15.

да је држава свима послодавац, а само право на рад би се свело на социјалну помоћ.³⁶⁸ Поред тога, радни однос је однос између два субјекта – запосленог и послодавца – и заснива се уговором о раду, што значи да је за овај однос потребна сагласност воља његових субјеката. Обавеза државе да свима обезбеди запослење на конкретном радном месту значила би ограничавање уговорне аутономије субјеката радног односа, у првом реду послодавца, што је у супротности са аутономијом воље, као једним од темеља савремене правне државе.

У том смислу, право на рад можемо одредити као „могућност да сваки појединац личним слободно изабраним радом у безбедној радној околини, који дугорочно неће нарушити његово здравље, обезбеди себи и својој породици социјалну сигурност.“³⁶⁹ Улога и одговорност државе са тим у вези састоји се у креирању правног и економског амбијента у којем ће сваком појединцу, под једнаким условима, бити омогућено да ужива пристојан рад кроз остваривање права на рад.³⁷⁰

4.2. Негативно одређење права на рад

Принудни рад и ропство манифестациони су облици негативног одређења права на рад. Овим друштвеним појавама право на рад дефинише се на негативан начин – шта право на рад није. Ове две појаве у својој суштини имају радну експлоатацију и као такве представљају супротност праву на рад.³⁷¹ Негативни аспекти права на рад противни су вредности људског достојанства, те су, поред радног права, присутни и у кривичном праву. И принудни рад и ропство пре свега су негација једног од интегралних афирмативних елемената – слободе рада. Слобода рада, видели смо, суштински подразумева слободу избора, а тиме и слободу избора да ли радити или не. Негативни аспекти права на рад значе да се обавља рад који није слободно изабран, који није добровољан. Имајући у виду да су утемељени на одсуству добровољности, забрањени су бројним међународним, али и најзначајнијим домаћим изворима права.

³⁶⁸ Bob Hepple, *A Right to Work*, *Industrial Law Journal*, No. 2/1981, стр. 72-73.

³⁶⁹ С. Јашаревић, *Социјално право*, *op. cit.*, стр. 94.

³⁷⁰ У том смислу и Colm O’Cinneide, *op. cit.*, стр. 106.

³⁷¹ Virginia Mantouvalou, *The Right to Non-Exploitative Work*, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, стр. 58.

Под појмом *принудног, односно обавезног рада* подразумева се сваки рад или услуга који се од неке особе захтева под претњом било какве казне, и на који та особа није добровољно пристала и као такав одређен је у Конвенцији МОП број 29 о принудном или обавезном раду.³⁷² Имајући у виду политичке и друштвено-економске околности у периоду усвајања ове конвенције, а реч је о 1930. години, јасно је да је за свој главни циљ имала укидање принудног рада у колонијама и неразвијеним државама.³⁷³

Корак даље у борби против принудног рада МОП је предузела 1957. године усвајањем Конвенције број 105 која се односи на укидање принудног рада.³⁷⁴ У првом члану ове конвенције упознати смо са разлозима њеног усвајања,³⁷⁵ а сама конвенција не дефинише принудни рад, с обзиром да је то учињено претходно поменутом Конвенцијом бр. 29.³⁷⁶ Да борба за укидањем принудног рада заузима значајно место у делатности МОП потврђено је 1998. године Декларацијом о основним принципима и правима на раду којом је као један од таквих принципа утврђено укидање свих облика обавезног или принудног рада, а поменуте две конвенције МОП сврстане су у ред оних које су државе чланице дужне да поштују на основу чињенице њиховог чланства у МОП, чак и ако их нису ратификовале. Ипак, и поред изложеног међународног оквира, до смањивања присуства принудног рада није дошло, те је установљено да је постојећи оквир потребно допунити. Оваквом ставу допринело је и присуство нових појавних облика принудног рада. Све то резултирало је усвајањем Протокола уз Конвенцију МОП

³⁷² Члан 2 став 1 Конвенције.

³⁷³ Љубинка Ковачевић, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, тематска монографија Казнена реакција у Србији VIII део, Ђорђе Игњатовић (ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, стр. 247.

³⁷⁴ „Службени лист Савезне Републике Југославије – Међународни уговори”, бр. 13/2002.

³⁷⁵ Члан 1 Конвенције бр. 105 гласи „Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову конвенцију обавезује се да укине принудан или обавезни рад и да под никаквом формом неће прибећи:

- (а) мерама принуде или политичког васпитања или санкција према лицима која имају или изражавају нека политичка мишљења или испољавају своје противљење установљеном идеолошко-политичком, социјалном или економском стању, (б) методама мобилисања и коришћења радне снаге у сврху економског развоја, (ц) мерама радне дисциплине, (д) казни ради учествовања у штрајку, (е) мери расне, социјалне, националне или верске дискриминације“.

³⁷⁶ Горан Обрадовић, *Начело слободe рада*, *op. cit.*, стр. 64.

бр. 29 и Препоруке МОП бр. 203 о додатним мерама за ефикасно укидање принудног рада из 2014. године којима је, у настојању за сузбијањем принудног рада, допуњен постојећи нормативни оквир саобразно новим друштвеним приликама.³⁷⁷

Што се тиче регионалних извора у погледу принудног рада, већ смо рекли да је један (члан 4), од укупно два члана о социјално-економским правима из ЕКЗЈП посвећен управо забрани принудног рада, али и одређивању сличних облика рада који се не сматрају принудним или обавезним радом у смислу Конвенције.³⁷⁸

Из појмовног одређења принудног рада сходно Конвенцији МОП бр. 29, произлази да се овај негативни апсект права на рад састоји од два елемента. То су одсуство добровољности за вршење рада и вршење рада под претњом неке казне. Недостатак добровољности значи да се рад врши без пристанка радника, да се врши невољно. При чему код недостатка добровољности за обављање рада треба разликовати две ситуације, где обе представљају принудни рад. Једна је, кад лице које врши рад, у такав однос већ на почетку ступа невољно, а друга је кад је лице добровољно започело за обављањем рада, али је у току обављања рада одлучило да са радом

³⁷⁷ Љубинка Ковачевић, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, *op. cit.*, стр. 247.

³⁷⁸ Чланом 4 став 3 предвиђено је да „за сврхе овог члана израз “принудни или обавезни рад” не обухвата: а) рад уобичајен у склопу лишења слободе одређеног у складу са одредбама члана 5 ове Конвенције или током условног отпуста; б) службу војне природе или, у земљама у којима се признаје приговор савести, службу која се захтева уместо одслужења војне обавезе; ц) рад који се изискује у случају какве кризе или несреће која прети опстанку или добробити заједнице; д) рад или службу који чине саставни део уобичајених грађанских дужности.“ Слично је и у Конвенцији МОП бр. 29 где су у члану 2 став 2 каже да „израз “присилни или обавезни рад”, у смислу ове Конвенције, не односи се на: (а) сваки рад или услугу који се захтева на темељу закона о обавезној војној служби за послове искључиво војне нарави; (б) сваки рад или услугу који су део уобичајених грађанских обавеза држављана целовито суверене државе; (в) сваки рад или услугу који се од неке особе захтева као последица осуде проглашене судском пресудом, под условом да се наведени рад или услуга обављају под надзором и контролом јавне власти и да наведена особа није уступљена или стављена на располагање приватним особама, предузећима или удружењима; (г) сваки рад или услугу који се захтева у случају изненадне опасности, то јест у случају рата, велике несреће или претње од велике несреће, као што су пожар, поплава, глад, земљотрес, епидемије великих размера или сточне болести, најезда животиња, инсеката или биљних паразита, и уопштено свака околност која би могла угрозити живот или добробит читавог или једног дела становништва.

Мањи друштвени радови такве врсте који се, будући да их обављају чланови заједнице у директном интересу за наведену заједницу, могу стога сматрати уобичајеним грађанским дужностима које обавезују чланове заједнице, под условом да се члановима заједнице или њиховим директним представницима обавезно укаже на потребу таквих радова“.

престане. Дакле, лице које врши рад има право да у сваком тренутку повуче претходно дату сагласност за вршење рада,³⁷⁹ те тако, првобитно дата сагласност за рад не сматра се препреком за квалификацију принудног рада у случају када лице, под претњом настави да ради без даље сагласности.³⁸⁰

Други елемент принудног рада – вршење рада под претњом казне – далеко је присутнији у студијама и јуриспруденцији у вези са принудним радом. Наиме, како претња казном може имати различите појавне облике, у правној теорији као и пракси, опште је прихваћен став да претњу казном треба екстензивно тумачити, како би се под појмом принудног рада квалификовали сви његови појавни облици.³⁸¹ Полазећи од таквог става, сматра се да претња казном постоји независно од тога да ли је у облику кривичне санкције,³⁸² губитка права или привилегија,³⁸³ финансијске природе,³⁸⁴ суптилних облика претњи психолошке природе, до наравно оних најекстремнијих облика у виду физичког насиља и претњи смрћу жртви принудног рада или њој блиским особама.³⁸⁵

Пракса Европског суда у смислу повреде члана 4 ЕКЗЈП такође је заснована на идеји екстензивног тумачења претње казном. Први предмет у којем је пред судом

³⁷⁹ Љубинка Ковачевић, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, *op. cit.*, стр. 249. МОП у својој студији о принудном раду наводи примере најчешћих случајева одсуства добровољности код принудног рада. Види: *A global alliance against forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO, Geneva, 2005, стр. 6.

³⁸⁰ Klara Skrivankova, *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*, The Joseph Rowntree Foundation, 2010, стр. 7.

³⁸¹ Види: Anton Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004, стр. 85.

³⁸² Из колективне жалбе у предмету *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece* (жалба број 7/2000), одлука од дана 05.12.2000. године, параграф 22.

³⁸³ Као што су нпр. права или привилегије у смислу учешћа у универзитетским програмима образовања односно усавршавања, напредовања на послу, стицање потрошачких добара, приступ новом запошлењу. О губитку права или привилегија као појавном облику претње казном: Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007; ILC, 14th Session, Geneva, 1930, Record of Proceedings, стр. 69; Abolition of forced labour, General Survey of 1979, para. 21.

³⁸⁴ Као што су нпр. економске казне повезане са дуговањем, неисплаћивањем зараде или претњом отказом уколико радник одбије захтев послодавца да ради прековремено дуже од ограничења за прековремени рад постављених националним законодавством. *A global alliance against forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO, Geneva, 2005, стр. 6.

³⁸⁵ *Ibidem*.

утврђена повреда члана 4 ЕКЗЈП је Силиадин (*Siliadin*) против Француске из 2005. године,³⁸⁶ у којем је суд заузео став да чак иако није било претње казне као такве, на основу чињенице да је радница радила у тако тешким околностима да се налазила у ситуацији једнакој постојању опасности од казне, утврђено је постојање принудног рада у конкретном случају.³⁸⁷ Након овог, јавља се низ сличних предмета у којима је Европски суд такође утврдио присуство принудног рада код различитих суптилних начина контроле појединца од стране другог појединца, што представља повреду забране принудног рада из члана 4 ЕКЗЈП.³⁸⁸ Сви ови предмети у својој основи имају експлоатацију лица које обавља рад, а која је последица злоупотребе неповољног економског, али и друштвеног статуса тог лица.

Са друге стране, интересантно је како Европски комитет за социјална права постојање принудног рада препознаје и у случајевима када незапослено лице, под претњом губитка права у случају незапослености, прихвата посао који није одговарајући, или за који се исплаћује накнада за рад која је нижа од уобичајене накнаде за сличне послове или је чак нижа од минималне зараде, или којим се угрожава његово здравље.³⁸⁹ Дакле, реч је о у случајевима где нема експлоатације, али се појам претње казном изузетно екстензивно тумачи и доводи до квалификације принудног рада.

³⁸⁶ *Siliadin v France* (представка број 73316/01), пресуда од 26.07.2005. године. Тужиља, држављанка Тогоа, је са непуних 16 година живота из своје матичне државе, са уредном туристичком визом стигла у Француску. Договор је био да обавља кућне и помоћне послове у домаћинству породице која јој је финансирала пут из Тогоа у Француску и то док им својим радом не надокнади издатке које су имали у погледу њеног доласка у Француску. А та породица ће пријавити имигрантски статус тужиље и уписати је у одговарајућу школу. На крају, десило се то да је тужиља радила кућне послове без накнаде и да јој је одузет пасош од стране породице у чијем домаћинству је радила. На то, иста та породица ју је „уступила“ другој породици да у њиховом домаћинству обавља кућне и помоћне послове док се жена из тог домаћинства не породи. Након порођаја, тужиљи је саопштено да је нова породица у чијем домаћинству је радила „одлучила да је задржи“. Након тога, тужиља је још три године радила у том домаћинству, скоро 15 сати дневно, сваког дана у недељи, без икакве накнаде.

³⁸⁷ Параграф 118.

³⁸⁸ Више о овим предметима видети у оквиру наслова *Заштита права на рад у међународном праву*.

³⁸⁹ Више о овим примерима код: Љубинка Ковачевић, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, *op. cit.*, стр. 250-251; Љубинка Ковачевић, *Забрана принудног рада у међународном праву, са посебним освртом на границе обавезног рада затвореника*, тематска монографија Казнена реакција у Србији III део, Ђорђе Игњатовић (ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 225-226.

Ропство подразумева стање или положај једне индивидуе над којом се врше сва или поједина овлашћења која произлазе из права својине и као такво одређено је у Конвенцији о ропству која је 1926. године усвојена у оквиру Друштва народа.³⁹⁰ Реч је о првој међународној конвенцији која за циљ има укидање ропства.³⁹¹ Тачно тридесет година касније, у оквиру ОУН, из разлога што ропство и пракса слична ропству није уклоњена у свим областима света, а у циљу да појача напоре усмерене ка укидању ропства, како на националном, тако и на међународном нивоу, усвојена је Допунска конвенција о укидању ропства, трговине робљем и установа и пракси сличних ропству.³⁹² У регионалном праву, подсећамо, ЕКЗЛП у члану 4 прописује забрану ропства и принудног рада.³⁹³ Иако се неретко о ове две појаве говори заједнички, ипак је реч о различитим појмовима. Ропство се суштински односи на друштвени и правни статус лица коме су одузета основна људска права и које је потчињено другом субјекту, док се принудни рад тиче недобровољног вршења рада под претњом казном. Из овога произлази да је принудни рад увек присутан и у случају ропства, док обратно то није случај.³⁹⁴ Ропство је даље забрањено и Универзалном декларацијом о људским правима,³⁹⁵ а оно што је занимљиво, о забрани ропства и принудног рада у оквиру УН говори се у Међународном пакту о грађанским и политичким правима, а не у МПЕСКП, што сведочи да се у третману људских права негативни аспекти права на рад третирају у духу статусних питања у смислу грађанских слобода и права.³⁹⁶

³⁹⁰ „Службене новине Краљевине Југославије“, број 234-ХСVII/29.

³⁹¹ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 60.

³⁹² „Службени лист Федеративне Народне Републике Југославије – Међународни уговори и други споразуми“, број 7/1958.

³⁹³ Члан 4 став 1 ЕКЗЛП предвиђа да „Нико се не сме држати у ропству или ропском положају“.

³⁹⁴ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 133.

³⁹⁵ Члан 4 Универзалне декларације предвиђа „Нико се не сме држати у ропству или потчињености: ропство и трговина робљем забрањени су у свим облицима.“

³⁹⁶ Члан 8 Међународног пакта о грађанским и политичким правима предвиђа:

1. Нико се не може држати у ропству; ропство и трговина робљем забрањени су у сваком облику.
2. Нико се не може држати у потчињености.
3. (а) Нико се не може приморати на присилан или обавезан рад;
(б) став (а) ове тачке не може се тумачити као да забрањује, у земљама где неки злочини могу бити кажњени затвором са присилним радом, издржавање казне присилног рада коју је изрекао надлежни суд;
(ц) не сматра се као „присилан и обавезан рад“ у смислу ове тачке:

Негативни аспекти права на рад нису предмет само међународног, већ и унутрашњег права националних држава. У унутрашњем праву уставне норме забрањују принудни рад и ропство, а кривичноправне норме предвиђају санкције за субјекте који изврше повреде ових забрана. Изузетак није ни право Републике Србије. Уставом наше земље предвиђена је забрана ропства, положаја сличног ропству и принудног рада.³⁹⁷ Када је у питању кривично законодавство, Кривичним закоником Републике Србије као кривично дело одређено је заснивање ропског односа и превоз лица у ропском односу.³⁹⁸ Оно што је занимљиво јесте да су и принудни рад и ропство присутни на још неколико места у домаћем кривичном законодавству, али не као кривична дела, већ као радње извршења других кривичних дела,³⁹⁹ попут трговине људима⁴⁰⁰ и ратних злочина против цивилног становништва.⁴⁰¹

Ова околност указује нам да се негативна одређења права на рад у пракси појављују са новим обележјима,⁴⁰² као резултат прилагођавања новим друштвеним

(i) сваки рад или служба, које не предвиђа став (б), а који се нормално траже од лица затвореног на основу редовне судске одлуке или условно пуштеног на слободу пошто је било предмет такве одлуке;

(ii) свака служба војног карактера и, у земљама где се признаје одбијање служења војске, свака национална служба која се на основу закона захтева од оних који одбију да служе војску;

(iii) свака служба која се захтева у случају више силе или катастрофе која угрожава живот или благостање заједнице;

(iv) сваки рад или служба који чине део нормалних грађанских обавеза.

³⁹⁷ Члан 26 Устава Републике Србије гласи:

„Нико не може бити држан у ропству или у положају сличном ропству.

Сваки облик трговине људима је забрањен.

Забрањен је принудни рад. Сексуално или економско искоришћавање лица које је у неповољном положају сматра се принудним радом.

Принудним радом се не сматра рад или служба лица на издржавању казне лишења слободе, ако је њихов рад заснован на принципу добровољности, уз новчану надокнаду, рад или служба лица на војној служби, као ни рад или служба за време ратног или ванредног стања у складу са мерама прописаним приликом проглашења ратног или ванредног стања.“

³⁹⁸ Члан 390 Кривичног законика („Службени гласник Републике Србије“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).

³⁹⁹ У складу са претежно прихваћеном каузалном теоријом, радња извршења кривичног дела јесте вољни телесни покрет, или вољно пропуштање да се предузме телесни покрет. О различитим теоријама у дефинисању радње извршења кривичног дела шире код: Зоран Стојановић, *Кривично право – општи део*, ИП Јустинијан, Београд, 2004, стр. 119-121.

⁴⁰⁰ Члан 388 Кривичног законика.

⁴⁰¹ Члан 372 Кривичног законика.

⁴⁰² При чему све чешће није могуће јасно разграничити када је о којем облику принудног реч. У том контексту, ова појава означава се као ”континуитет експлоатације”. Види: Klara Skrivankova,

околностима.⁴⁰³ Куриозитет је да нови, савремени појавни облици принудног рада и ропства генеришу већи профит за робовласника у односу на њихов традиционални појавни облик.⁴⁰⁴ У теорији се оваква трансформација негативних аспеката права на рад истиче као пример прилагођавања процесу глобализације.⁴⁰⁵

Најтежи савремени појавни облик принудног или обавезног рада јесте *трговина људима, односно трепфикинг (trafficking)*. Као значајан друштвени проблем препозната је тек крајем деведесетих година прошлог века, када се јавља прва регулатива са тим у вези.⁴⁰⁶ Иако феномен глобалног карактера, трговина људима дуго је била предмет искључиво националног правног регулисања.⁴⁰⁷ Заокрет је учињен 2000. године када је у оквиру ОУН усвојен Протокол за превенцију, сузбијање и кажњавање трговине људским бићима, нарочито женама и децом, којим је допуњена Конвенција Уједињених нација против транснационалног организованог криминала (тзв. Палермо протокол).⁴⁰⁸ Два су разлога због којих је била неопходна међународна инкриминација трговине људима. Први је тај што трговина људима представља повреду људског достојанства које је једна од универзалних људских вредности заштићених међународним правом. Други разлог је везан за чињеницу да се трговина људима претежно спроводи и организује као међународна активност, те да је неопходна међународна сарадња у циљу њеног ефикасног сузбијања.⁴⁰⁹

Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation, The Joseph Rowntree Foundation, 2010.

⁴⁰³ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада, op. cit*, стр. 67.

⁴⁰⁴ Као главни фактори веће профитабилности савремених облика принудног рада и ропства истичу се: већа доступност жртви ропства и принудног рада, краткотрајна веза, ниска цена коштања савременог роба, а нарочито виши профит који се остварује деловањем савремених робова. Г. Обрадовић, *Начело слободе рада, op. cit*, стр. 63.

⁴⁰⁵ Kevin Bales, *Expendable People: Slavery in the Age of Globalization*, *Journal of International Affairs*, No. 2/2000, стр. 463.

⁴⁰⁶ *Human Rights and Human Trafficking*, Fact Sheet No. 36, United Nations Human Rights – Office of the High Commissioner, New York – Geneva, 2014, стр. 2.

⁴⁰⁷ Rohit Malpani, *Legal Aspects of Trafficking for Forced Labour Purposes in Europe*, ILO, Geneva, 2006, стр. 2.

⁴⁰⁸ Оба ова акта су ратификована од стране наше државе („Службени лист Савезне Републике Југославије – Међународни уговори,“ бр. 6/2001).

⁴⁰⁹ Родољуб Етински, *Међународни аспекти легислативе против трговине људима*, у *Трговина људима – правно-безбедносни аспекти*, Љубомир Стајић, Татјана Лукић (ур.), Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 80.

Поменути акти ОУН сматрају се кључним у борби против трговине људима,⁴¹⁰ јер су послужили као основа за правно регулисање овог феномена како у међународном, тако и унутрашњем праву. Сврха усвајања Палермо протокола постављена је тројако.⁴¹¹

Пре свега, овај документ има за циљ превенцију и борбу против трговине људима, са посебним нагласком на жене и децу као жртве. Први корак у вези са реализацијом овог циља јесте прецизно одређење појма трговине људима. Трговином људима, у смислу Палермо протокола, подразумева се „регрутација, транспорт, пренос, склањање или примање особа уз претњу или употребу силе или других форми принуде у циљу, отмице, преваре, обмане, злоупотребе моћи или рањивог положаја или давања или примања новца или повластица у циљу постизања сагласности особе за контролу над другом особом, у сврху експлоатације. Експлоатација обухвата, као минимум, експлоатацију проституције других лица или друге облике сексуалне експлоатације, принудни рад или службу, ропство или однос сличан ропству, сервитут⁴¹² или уклањање органа.“⁴¹³ Из појмовног одређења трговине људима, јасно је да се експлоатација, као основа трговине људима, заснива на принудном раду другог лица, те тако закључујемо да се у сржи овог феномена заправо налази принудни рад.

Друга важна ствар у погледу борбе против трговине људима јесте установљена обавеза за државе потписнице овог Протокола да усвоје законске и друге мере којима би се увело кривично дело трговине људима у складу претходно наведеном правном формулацијом.⁴¹⁴ Такође, сходно Протоколу, државе као кривично дело трговине људима треба да инкриминишу и сваки покушај, саучесништво, односно организовање и подстрекавање на извршење трговине људима.⁴¹⁵

Други циљ Палермо протокола усмерен је на заштиту и помоћ лицима која су жртве трговине људима. Са тим у вези, Протоколом се најпре обавезују државе

⁴¹⁰ Здравко Скакавац, Татјана Симић, *Трговина људима у домаћем законодавству*, Темида, бр. 4/2008, стр. 23.

⁴¹¹ Сврха усвајања Палермо протокола одређена је његовим чланом 2.

⁴¹² Овај термин није у духу српског језика, али је употребљен у званично усвојеном законодавном документу. У питању је француска реч за ропство (франц. *servitude*).

⁴¹³ Члан 3 став 1 тачка а) Протокола за превенцију, сузбијање и кажњавање трговине људским бићима, нарочито женама и децом, који допуњава Конвенцију Уједињених нација против транснационалног организованог криминала.

⁴¹⁴ Члан 5 став 1 Палермо протокола.

⁴¹⁵ Члан 5 став 2 Палермо протокола.

потписнице да штите приватност и идентитет жртава трговине људима, као и на искључење јавности у овим кривичним поступцима.⁴¹⁶ Поред тога, у Протоколу се говори и о мерама које државе треба да предузму у циљу обезбеђивања опоравка жртава трговине људима,⁴¹⁷ њихове физичке безбедности,⁴¹⁸ као и да им се омогући да остваре одговарајућу надокнаду на име претрпљене штете.⁴¹⁹

На крају, трећи циљ Протокола јесте унапређивање сарадње између држава потписница како би се остварили претходно наведени циљеви.⁴²⁰

Идентични циљеви додатно су разрађени на европском нивоу усвајањем Конвенције Савета Европе о борби против трговине људима 2005. године.⁴²¹ Конвенцијом Савета Европе не само да се не дира у обавезе које произлазе из Палермо протокола, већ је њен циљ јачање заштите установљене протоколом и унапређивање стандарда који су у њему садржани.⁴²² Унапређивање стандарда нарочито је видљиво на пољу вођења истражног и кривичног поступка за кривично дело трговине људима.⁴²³ У осталим деловима, Конвенција претежно потврђује мере предвиђене Палермо протоколом. Специфичност Конвенције видимо у посебном механизму надзора над њеном применом. Овај механизам заснован је на деловању Групе експерата за сузбијање трговине људима (скраћено ГРЕТА). ГРЕТА одређује одредбе Конвенције у односу на чију примену спроводи надзор. Са тим у вези, ГРЕТА сама бира најпогоднији начин за оцењивање примене одабраних чланова Конвенције. То може да буде кроз одређене упитнике, кореспонденцију са субјектима цивилног сектора који се баве трговином људима, а може и да организује посету држави потписници. На основу овако прикупљених података, ГРЕТА израђује нацрт извештаја, са сугестијама и предлозима како односна држава може да реши уочен проблем. На овај нацрт извештаја односна држава може да изнесе примедбе које сматра потребним и оправданим. Након тога, ГРЕТА усваја извештај који, баш као и изнете примедбе, постаје јавно доступан. И

⁴¹⁶ Члан 6 став 1 Палермо протокола.

⁴¹⁷ Члан 6 став 3 Палермо протокола.

⁴¹⁸ Члан 6 став 5 Палермо протокола.

⁴¹⁹ Члан 6 став 6 Палермо протокола.

⁴²⁰ Чланови 9 – 13 Палермо протокола.

⁴²¹ Наша држава ратификовала је ову конвенцију („Службени гласник Републике Србије – Међународни уговори“, бр. 19/2009).

⁴²² Члан 39 Конвенције.

⁴²³ Чланови 27 – 31 Конвенције.

заправо, једина санкција за случај да конкретна држава не примењује Конвенцију на адекватан начин, јесте у јавном објављивању извештаја који се односи на конкретну државу.⁴²⁴

Допринос Савета Европе борби против трговине људима посебно се огледа у деловању Европског суда за људска права. Како смо рекли, принудни рад је забрањен чланом 4 ЕКЗЉП, а Европски суд је неколико пута одлучивао у предметима где се трговина људима заснивала управо на овом негативном аспекту права на рад. У предмету *Ранцев против Кипра и Русије*, Европски суд је први пут закључио да трговина људима, у складу са одређењем у Палермо протоколу, представља повреду члана 4 ЕКЗЉП.⁴²⁵ Након овог предмета, повреда члана 4 ЕКЗЉП у вези са трговином људима потврђена је у још неколико предмета. Ипак, у делу стручне јавности ова пресуда изазвала је одређене критике. Оне су у првом реду биле усмерене ка томе како за повреду члана 4 ЕКЗЉП није довољно да се неко понашање квалификује као трговина људима у складу са дефиницијом овог појма из Палермо протокола. Већ, Суд додатно треба прецизно да утврди који су то елементи трговине људима због којих се она у конкретном случају може квалификовати као повреда члана 4 ЕКЗЉП.⁴²⁶ Из тог разлога, анализираћемо и остале пресуде у којима је суд одлучивао по тужбеном захтеву о повреди члана 4 ЕКЗЉП услед трговине људима.

У предмету *Л.Е. против Грчке*,⁴²⁷ Европски суд установио је повреду члана 4 ЕКЗЉП, јер Грчка није пружила практичну и делотворну заштиту тужиљи, која је била жртва трговине људима. Тужиља је Нигеријска држављанка која је прешла на територију Грчке у пратњи лица које јој је обећало да ће јој додатно пронаћи и посао у Грчкој, за одговарајућу новчану накнаду. Међутим, по ступању на територију Грчке, тужиљи је поменуто лице одузело пасош и принудило је на проституцију. То је трајало две године док тужиља није успела да побегне, након

⁴²⁴ О деловању ГРЕТА-е више у члану 38 Конвенције.

⁴²⁵ *Rantsev v. Cyprus and Russia* (представка број 259657/04), пресуда од 07.01.2010. године, параграф 282. О конкретним околностима случаја и резону Европског суда видети више у делу под насловом *Заштита права на рад у међународном праву*.

⁴²⁶ Vladislava Stoyanova, *Dancing on the Borders of Article 4: Human Trafficking and the European Court of Human Rights in the Rantsev Case*, Netherlands Quarterly of Human Rights, No. 2/2012, стр. 163-194; Jean Allain, *No Effective Trafficking Definition Exists: Domestic Implementation of the Palermo Protocol*, Albany Government Law Review, No. 1/2014, стр. 111-143.

⁴²⁷ *L.E. v Greece* (представка број 71545/12), пресуда од дана 21.01.2016. године.

чега је поднела захтев за азил у Грчкој (јул месец 2004. године). Већ наредне године тужиља је била ухапшена због нелегалног уласка у земљу и због проституције, али је имајући у виду све околности случаја била ослобођена оптужби. Међутим, исто се десило током 2006. године и то у два наврата, да би тужиља коначно добила дозволу боравка у Грчкој, уз одбацивање свих оптужби. Због бројних пропуста у истрази против тужиље, као и третмана који је имала од стране државних органа, Суд је установио повреду члана 4 ЕКЗЉП. У овом предмету, повреда забране принудног рада заснована је на непоштовању процесног аспекта члана 4 ЕКЗЉП који се односи на обавезу државе да спроведе адекватну истрагу у случају трговине људима.⁴²⁸

Предмет *Кавдури и други против Грчке* изазвао је нарочиту пажњу јавности.⁴²⁹ У улози тужиоца нашло се четрдесетдвоје држављана Бангладеша који су без радне дозволе боравили на територији Грчке и радили на плантажи јагода у једном селу на Пелопонезу. На конкретној плантажи радило је укупно око стопедесет радника. Сви они рад су обављали свакодневно, у трајању од дванаест часова дневно, уз надзор наоружаних стражара. При томе, спавали су у импровизованим кућама, без тоалета и текуће воде. Након што им „послодавци“ нису редовно исплаћивали зараду, а присиљавали су их да наставе са радом, радници су током марта и априла 2013. године организовали неколико штрајкова, захтевајући зараду која им није исплаћена. „Послодавци“ су наставили да их присиљавају на рад и ангажовали су додатну групу радника из Бангладеша. Међутим, ситуација је ескалирала када је између сто и стопедесет радника насрнуло на „послодавце“ захтевајући неисплаћене зараде. Том приликом запуцао је један од наоружаних стражара и тешко ранио тридесетак радника. „Послодавци“ и стражари су након тога ухапшени и оптужени за трговину људима и доношење тешких телесних повреда, а 2014. године су и осуђени, при чему су им затворске казне замењене за новчане. Незадовољни оваквом пресудом, радници су поднели захтев надлежном тужиоцу да уложи жалбу на овакву пресуду, указујући да дело трговине људима није на

⁴²⁸ Више о обавези спровођења адекватне истраге од стране надлежних државних органа као основа за повреду члана 4 ЕКЗЉП види код: Vladislava Stoyanova, *Human Trafficking and Slavery Reconsidered: Conceptual Limits and States' Positive Obligations in European Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017, стр. 352.

⁴²⁹ *Chowdury and Others v. Greece* (представка број 21884/15), пресуда од дана 30.03.2017. године.

адекватан начин испитано, те самим тим и санкционисано. Надлежни тужилац је одбио овакав захтев и пресуда је постала правноснажна.⁴³⁰

Након тога, радници су се обратили Европском суду за људска права са тужбом против Грчке за повреду члана 4 ЕКЗЉП. Европски суд је најпре установио да су тужиоци жртве трговине људима у складу са одређењем овог појма у Палермо протоколу и Конвенцији Савета Европе о борби против трговине људима.⁴³¹ Након тога, Суд је утврдио да Грчка није обезбедила практичну и ефикасну заштиту од принудног рада за тужиоце. Овакав закључак Суд је извео на основу чињенице да су надлежни органи били упознати са ситуацијом у којој су се налазили радници мигранти на плантажама јагода на Пелопонезу, а никакве мере нису предузели са тим у вези.⁴³²

Узимајући у обзир све чињеничне околности, Европски суд је утврдио да је Грчка повредила члан 4 ЕКЗЉП. Повреда се огледа у томе што није предузела ефикасне мере да: 1) спречи трговину људима, за коју су постојале индиције да је присутна; 2) заштити жртве трговине људима; 3) да спроведе адекватну истрагу и одреди адекватну санкцију за лица која су извршила дело трговине људима.

Разјашњавању појма трговине људима у пракси Европског суда нарочито је допринео предмет *С.М. против Хрватске*.⁴³³ Тужила је 2012. године поднела кривичну пријаву против човека за којег је тврдила да ју је приморао на проституцију у неколико наврата током 2011. године. У кривичној пријави је навела идентитет тог човека, да се ради о некадашњем полицајцу, те да ју је он возио на адресу код корисника услуга, да јој је узимао половину тако зарађеног новца, све то под принудом на такво понашање. Тужила је након подношења кривичне пријаве добила статус жртве трговине људима. Међутим, у кривичном поступку, дотични је ослобођен оптужби да ју је присиљавао на проституцију.

⁴³⁰ О чињеничним околностима случаја види у параграфима 5 – 31 пресуде.

⁴³¹ Параграф 67 пресуде.

⁴³² Услови рада ових радника били су тема многих текстова у штампи, као и расправе која се водила међу посланицима у парламенту, што је јасно указивало да су надлежни органи морали бити упознати са постојањем принудног рада. Параграфи 54 – 57 пресуде.

⁴³³ *S.M. v Croatia* (представка број 60561/14), пресуда од дана 25.06.2020. године.

Образложење суда заснивало се на томе да тужилаштво није доказало постојање принуде и да је тужила заправо самостално пристала на проституцију. Након што је тужила исцрпела сва правна средства у Хрватској, обратила се Европском суду са представком за повреду члана 4 ЕКЗЉП.

Суд је у овом предмету установио повреду члана 4 ЕКЗЉП. Тако је ово постао први предмет у којем је Суд проституцију квалификовао као кршење забране принудног рада из члана 4 ЕКЗЉП. Овакав закључак Суд је извео на основу екстензивног тумачења члана 3 Палермо протокола којим се дефинише трговина људима. Став Суда јесте да је елемент експлоатације, у овом конкретном случају ради проституције, довољан за постојање трговине људима, а самим тим и заштиту од принудног рада из члана 4 ЕКЗЉП.⁴³⁴ Чак и евентуално присуство добровољности жртве за вршење проституције, не значи да није реч о трговини људима у складу са међународним правом.⁴³⁵ Поред тога, ова пресуда се издваја и по томе што је до сада једина у којој је утврђено постојање трговине људима без прекограничног елемента.⁴³⁶ Такође, Суд је утврдио више пропуста у самом кривичном поступку, како од стране националног суда, тако и од стране полиције, због чега је и са процесног аспекта присутна повреда члана 4 ЕКЗЉП.

Значај пресуде у предмету С.М. против Хрватске огледа се у неколико аспеката. Пре свега, пресудом је потврђен став Суда да је за повреду члана 4 ЕКЗЉП неопходно постојање трговине људима у складу са одређењем овог дела у Палермо протоколу. Поред тога, утврђено је да се експлоатација проституције има сматрати трговином људима, те самим тим и повредом члана 4 ЕКЗЉП. И на крају, пресудом је установљено да за постојање трговине људима није неопходно присуство међународног елемента. Ипак, у делу стручне јавности и након ове пресуде остала је несигурност у погледу постојања јасне правне везе између трговине људима и забране принудног рада из члана 4 ЕКЗЉП.⁴³⁷

⁴³⁴ Параграф 245 пресуде.

⁴³⁵ Параграф 267 пресуде.

⁴³⁶ Параграф 246 пресуде.

⁴³⁷ Gillian Kane, *Building a House upon Sand? Human Trafficking, Forced Labor, and Exploitation of Prostitution in S.M. v. Croatia*, International Labor Rights Case Law, No. 1/2021, стр. 78-79.

Последња пресуда у којој је Европски суд утврдио присуство повреде члана 4 ЕКЗЛП услед постојања трговине људима донета је фебруара месеца ове године.⁴³⁸ Тужиоци су малолетници из Вијетнама који су од стране полиције Велике Британије ухваћени у раду на једној фарми на којој се узгајао канабис. Након тога су ухапшени и у кривичном поступку који се водио против њих осуђени су за кривично дело производње опојних дрога. У току трајања кривичног поступка против њих, надлежни социјални радник упутио је свој извештај тужилаштву у којем је наведено како постоје бројне индиције да су окривљени заправо жртве трговине људима, те да су као такви присиљени на рад на узгајању канабиса.⁴³⁹ Међутим, тужилаштво се није обазирало на ове наводе и спровело је кривични поступак до краја. Овај предмет је специфичан из разлога што је у њему Суд први пут одлучивао о постојању везе између непоштовања права жртве трговине људима и повреде члана 4 ЕКЗЛП. Суд је у образложењу пресуде навео како кривични поступак против жртве трговине људима не мора нужно да значи повреду члана 4 ЕКЗЛП.⁴⁴⁰ Међутим, у конкретном случају, надлежни органи били су свесни чињенице да постоје значајне индиције да су тужиоци жртве трговине људима, а посебно јер таква процена долази од стручних лица.⁴⁴¹ Полазећи од тога, Суд је заузео став да је тужилаштво морало да застане са поступком и да утврди да ли су окривљени заиста жртве трговине људима. Јер уколико јесу, у складу са међународним изворима о борби против трговине људима, жртве не могу бити осуђене за кривично дело које је извршено у таквом њиховом својству. Закључак Суда јесте да је тужилаштво могло да настави са кривичним гоњењем само уколико је имало јасне и конкретне доказе да окривљени нису жртве трговине људима.⁴⁴² Како то у овом предмету није био случај, Суд је установио постојање повреде члана 4 ЕКЗЛП. На овај начин Суд је проширио дејство забране принудног рада и на питање третмана жртве трговине људима.

⁴³⁸ *V.C.L. and A.N. v The United Kingdom* (представке број 77587/12 и 74603/12), пресуда од дана 16.02.2021. године.

⁴³⁹ О чињеничним околностима овог случаја види параграфе 2-52 пресуде.

⁴⁴⁰ Параграф 152 пресуде.

⁴⁴¹ Параграф 59 пресуде.

⁴⁴² Параграф 162 пресуде.

У оквиру ЕУ такође су усвојени акти усмерени на спречавање и кажњавање трговине људима. На првом месту трговина људима изричито је забрањена Повељом о основним правима ЕУ. Члан 5 Повеље састоји се из три става. Прва два односе се на забрану ропства и принудног рада и треба их тумачити у контексту члана 4 ЕКЗЉП.⁴⁴³ Трећи став односи се на забрану трговине људима. За разлику од осталих међународних извора о људским правима, где се трговина људима кроз тумачење ових аката квалификује као повреда забране принудног рада, у Повељи је предвиђена експлицитна забрана овог дела. На основу Повеље, а у духу претходно изложених аката ОУН и Савета Европе, у оквиру ЕУ 2011. године усвојена је Директива 2011/36/ЕУ о спречавању и сузбијању трговине људима и заштити жртава.⁴⁴⁴ Њоме се најпре установљава обавеза за државе чланице да у свом националном законодавству предвиде кривично дело трговине људима у складу са дефиницијом овог дела датом у самој Директиви.⁴⁴⁵ У односу на остале међународне изворе о трговини људима које смо претходно анализирали, Директива садржи неколико конкретних, специфичних обавеза за државе чланице. Ту пре свега мислимо на одредбу Директиве којом се одређује минимално трајање казне затвора у случају постојања кривичног дела трговине људима.⁴⁴⁶ Такође, Директивом се предвиђа обавеза за државе чланице да установе одговорност правних лица за дело трговине људима.⁴⁴⁷

⁴⁴³ *Charter of Fundamental Rights of the EU Right by Right Analysis*, од дана 05.12.2017. године. Доступно на интернет адреси https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664891/05122017_Charter_Analysis_FINAL_VERSION.pdf

⁴⁴⁴ OJ L 101, од дана 15.04.2011. године.

⁴⁴⁵ Члан 2 Директиве. Дефиниција трговине људима у Директиви формулисана је у духу одређења овог појма у Палермо протоколу.

⁴⁴⁶ У члану 4 став 1 Директиве предвиђено је да за кривично дело трговине људима казна затвора у максималном трајању не може бити краћа од пет године. Ставом 2 истог члана предвиђено је да уколико је кривично дело извршено у односу на жртву која је изузетно беспомоћна, од стране организоване криминалне групе, уколико је намерно или из грубе непажње угрожен живот жртве, односно ако је дело учињено уз тешко насиље, казна затвора не може бити краћа од десет година.

⁴⁴⁷ Члан 5 став 1 Директиве. Посебно издвајамо члан 6 Директиве којим се одређују санкције за правно лице које је учествовало у трговини људима. Као могуће санкције наводе се: 1) немогућност остваривања државних субвенција за пословање; 2) привремена или трајна забрана обављања привредне делатности; 3) успостављање судског надзора; 4) ликвидација; 5) привремено или трајно затварање пословних просторија које су коришћене у вршењу трговине људима.

У свим наведеним међународним изворима о трговини људима, поред одредби о дефинисању и кажњавању трговине људима, посебан део заузимају одредбе о међусобној сарадњи држава у борби против трговине људима и помоћи жртвама трговине људима. Разлог због којег се константно ради на развијању међудржавне сарадње јесте тај што се трговина људима углавном предузима од стране организоване групе која делује на међународном нивоу.⁴⁴⁸ Претпоставља се да су данас око 25 милиона људи широм света жртве трговине људима.⁴⁴⁹ Управо је то разлог због чега се у међународном праву посебан акценат ставља на заштиту и помоћ жртви. Поред заштите физичке безбедности и приватности жртава, у упоредној литератури све чешће се у први план истиче потреба за регулисањем пружања медицинске помоћи жртвама, нарочито на пољу њиховог менталног здравља.⁴⁵⁰

У складу са Палермо протоколом и Конвенцијом Савета Европе које је наша држава ратификовала, трговина људима инкриминисана је и у домаћем праву. Чланом 388 Кривичног законика предвиђено је кривично дело трговине људима.⁴⁵¹ Из

⁴⁴⁸ О трговини људима у контексту организованог криминала види: Ненад Радовић, *Трговина људима као облик организованог криминалитета*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, 2008. Присутни су и аутори који указују да је организовано деловање у циљу спровођења трговине људима заправо неминовност. Anne Gallagher, *Human Rights and New UN Protocols on Trafficking and Migrant Smuggling: A Preliminary Analysis*, *Human Rights Quarterly*, No. 4/2001, стр. 977.

⁴⁴⁹ Последња истраживања МОП показују да је у свету 2016. године принудним радом обухваћено око 25 милиона људи широм света. *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, International Labour Organization and Walk Free Foundation, Geneva, 2017, стр. 5. О профиту који се на глобалном нивоу остварује кроз трговину људима и принудни рад види: Patrick Belser, *Forced labour and human trafficking: Estimating the profits*, International Labour Office, Geneva, 2005.

⁴⁵⁰ Ligia Kiss, Cathy Zimmerman, *Human trafficking and labor exploitation: Toward identifying, implementing, and evaluating effective responses*, *PLoS Med*, No. 1/2019; Livia Ottisova, Stacey Hemmings, Louise Howard, Cathy Zimmerman, Sian Oram, *Prevalence and risk of violence and the mental, physical, and sexual health problems associated with human trafficking: an updated systematic review*, *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, No. 4/2016.

⁴⁵¹ Члан 388 КЗ гласи:

- (1) Ко силом или претњом, довођењем у заблуду или одржавањем у заблуди, злоупотребом овлашћења, поверења, односа зависности, тешких прилика другог, задржавањем личних исправа или давањем или примањем новца или друге користи, врбује, превози, пребацује, предаје, продаје, купује, посредује у продаји, сакрива или држи друго лице, а у циљу експлоатације његовог рада, принудног рада, вршења кривичних дела, проституције или друге врсте сексуалне експлоатације, просјачења, употребе у порнографске сврхе, успостављања ропског или њему сличног односа, ради одузимања органа или дела тела или ради коришћења у оружаним сукобима, казниће се затвором од три до дванаест година.
- (2) За дело из става 1. овог члана учињено према малолетном лицу учинилац ће се казнити казном прописаном за то дело и кад није употребио силу, претњу или неки други од наведених начина извршења.

формулације овог члана у домаћем законодавству закључујемо да је инкриминација учињена у духу поменутих међународних извора. Поред тога, учојамо да принудни рад има значајно место у одређивању кривичног дела трговине људима. Ово из разлога што је принудни рад одређен и као радња извршења овог кривичног дела, али истовремено и као његов циљ.⁴⁵²

Дужнички рад је још један од појавних облика принудног рада, односно ропства који је такође еволуирао током времена. Дужнички рад односи се на случајеве где је лице принуђено да ради без накнаде за „повериоца-послодавца“, како би својим радом отплатило сопствени или дуг члана породице. Први облици дужничког рада везују се за случај отплате дуга члана породице, а јављају се у XVIII веку у југоисточној Азији.⁴⁵³ Заправо, у региону југоисточне Азије овај облик принудног рада и даље је врло заступљен, нарочито у вези са пословима у пољопривреди.⁴⁵⁴ Као и други појавни облици принудног рада, дужнички рад је доживео својеврсне промене. Услед процеса глобализације који је довео до значајних миграција радне

(3) Ако је дело из става 1. овог члана учињено према малолетном лицу, учинилац ће се казнити затвором најмање пет година.

(4) Ако је услед дела из ст. 1. и 2. овог члана наступила тешка телесна повреда неког лица, учинилац ће се казнити затвором од пет до петнаест година, а ако је наступила тешка телесна повреда малолетног лица услед дела из става 3. овог члана, учинилац ће се казнити затвором најмање пет година.

(5) Ако је услед дела из ст. 1. и 3. овог члана наступила смрт једног или више лица, учинилац ће се казнити затвором најмање десет година.

(6) Ко се бави вршењем кривичног дела из ст. 1. до 3. овог члана или је дело извршено од стране групе, казниће се затвором најмање пет година.

(7) Ако је дело из ст. 1. до 3. овог члана извршено од стране организоване криминалне групе, учинилац ће се казнити затвором најмање десет година.

(8) Ко зна или је могао знати да је лице жртва трговине људима, па искористи њен положај или другоме омогући искоришћавање њеног положаја ради експлоатације предвиђене ставом 1. овог члана, казниће се затвором од шест месеци до пет година.

(9) Ако је дело из става 8. овог члана учињено према лицу за које је учинилац знао или је могао знати да је малолетно, учинилац ће се казнити казном затвора од једне до осам година.

(10) Пристанак лица на експлоатацију или на успостављање ропског или њему сличног односа из става 1. овог члана не утиче на постојање кривичног дела из ст. 1, 2. и 6. овог члана.”

⁴⁵² Зоран Стојановић, *Коментар Кривичног законика*, ЈП Службени гласник, Београд, 2012, стр. 1013-1014.

⁴⁵³ Oliver Tappe, Variants of Bonded Labour in Precolonial and Colonial Southeast Asia, у *Bonded Labour Global and Comparative Perspectives (18th–21st Century)*, Sabine Damir-Geilsdorf, Ulrike Lindner, Gesine Müller, Oliver Tappe, Michael Zeuske [eds.], transcript Verlag, Bielefeld, 2016, стр. 103-125.

⁴⁵⁴ Isabelle Guérin, *Bonded Labour, Agrarian Changes and Capitalism: Emerging Patterns in South India*, Journal of Agrarian Change, No. 3/2013, стр. 405-423.

снаге, данас су дужничком раду изложени нарочито радници мигранти, где их „повериоци-послодавци“ присиљавају да врше рад без накнаде како би исплатили наводне трошкове смештаја, исхране, алата, трошкове администрације регулисања статуса боравишне и радне дозволе и слично. Од свих појавних облика принудног рада овај се чини као најтеже уочљив. Главни разлог томе јесте чињеница да се дужнички рад углавном „испољава у односима између два лица, а лице у подређеном положају обично није у могућности да предузме било шта у циљу поправљања тог положаја или је држано у уверењу да је његов положај у складу са законом.“⁴⁵⁵

Због свега наведеног става смо да борба против дужничког ропства не може да се води само у домену кривичног права, кроз кажњавање овакве праксе. Акцент би заправо требао да буде стављен на мере превенције, које су усмере ка потенцијалним жртвама овакве праксе. А са тим у вези остваривање и заштита права на рад има кључну улогу. Искуства у развијеним државама показала су да што је присутније остваривање афирмативних елемената права на рад и постојање система надзора и заштите у случају њихове повреде, мање је присуство негативних аспеката права на рад.⁴⁵⁶ То даље значи да инкриминацију негативних аспеката права на рад у кривичном праву, морају да прате активности усмерене на развој образовања, превасходно основног, регулисање тржишта рада и права запослених, као и развој инфраструктуре за надзор над применом права запослених.⁴⁵⁷ Дакле, борба против негативних аспеката права на рад претпоставља комплементарно деловање кривичног права са једне, и радног и социјалног права са друге стране.

Принудно учешће у јавним радовима је још један облик негативних аспеката права на рад. Карактеристичан је пре свега у сиромашнијим државама као средство за подстицање економског развоја, а нарочито је био присутан пре Другог светског рата.⁴⁵⁸ Иако је Конвенцијом МОП бр. 29 била предвиђена начелна забрана

⁴⁵⁵ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 70.

⁴⁵⁶ Anne T. Gallagher, *The International Law of Human Trafficking*, Cambridge University Press, Cambridge, 2010, стр. 436.

⁴⁵⁷ У том смислу види и: Hila Shamir, *A Labor Paradigm for Human Trafficking*, *UCLA Law Review*, No. 1/2012, стр. 132-133.

⁴⁵⁸ Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 106.

употребе принудног рада зарад економског развоја, оваква пракса је експлицитну правну забрану коначно добила са Конвенцијом бр. 105,⁴⁵⁹ иако се изузетак прави у случају такозваних „мањих комуналних услуга.“⁴⁶⁰

Посебну пажњу у правној теорији и пракси заузимају облици *принудног рада као сегмента грађанских обавеза*. Главни разлог за то лежи у чињеници што је реч о ситуацијама где је танка линија између присутности и одсутности принудног рада. Линију разграничења код оваквих случајева јасно постављају најважнији међународни акти посвећени питању принудног рада – Конвенција МОП бр. 29 и ЕКЗЈП. Конвенција МОП-а у члану 2 након што одређује појам принудног рада, у наредном ставу јасно подвлачи случајеве који се не сматрају принудним радом. Слично је учињено и ЕКЗЈП где се у трећем ставу члана 4 овог акта наводе облици рада који не представљају принудни рад.

У ту групу изузетака пре свега се истиче *рад који се врши у сврху војне службе*.⁴⁶¹ На основу ових извора међународног права, Законом о одбрани Републике Србије извршена је конкретизација облика рада који представљају право и дужност грађана наше земље у области одбране.⁴⁶² У питању су војна обавеза,⁴⁶³ радна обавеза⁴⁶⁴ и материјална обавеза.⁴⁶⁵

⁴⁵⁹ Члан 1 став 1 тачка б) Конвенције предвиђа да: „Сваки члан Међународне организације рада који ратификује ову конвенцију обавезује се да укине принудан или обавезни рад и да под никаквом формом неће прибећи: (б) методама мобилисања и коришћења радне снаге у сврху економског развоја.“

⁴⁶⁰ Под условом да је реч о пословима на одржавању или подизању зграда за задовољење социјалних потреба локалног становништва, да су такви послови од непосредног интереса за локалну заједницу и да су чланови заједнице били консултовани у погледу неопходности таквог рада и комуналних услуга. Према: Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 105-106.

⁴⁶¹ Конвенција МОП бр. 29 каже да се „израз "присилни или обавезни рад", у смислу ове Конвенције, не односи се на сваки рад или услугу који се захтева на темељу закона о обавезној војној служби за послове искључиво војне нарави.“ ЕКЗЈП у члану 4 став 3 тачка б) предвиђа да „За сврхе овог члана израз “принудни или обавезни рад” не обухвата службу војне природе или, у земљама у којима се признаје приговор савести, службу која се захтева уместо одслужења војне обавезе.“

⁴⁶² „Службени гласник Републике Србије”, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 - др. закон, 104/2009 - др. закон, 10/2015 и 36/2018.

⁴⁶³ Уређена је члановима 48 и 49 Закона о одбрани. Подразумева право и дужност грађана да се припремају и оспособљавају за учешће у одбрани.

⁴⁶⁴ Уређена је 50-55 Закона о одбрани. Подразумева дужност грађана да у случају ратног или ванредног стања наставе са обављањем послова на свом радном месту, ако нису позвани на службу у Војску Србије.

⁴⁶⁵ Уређена је члановима 57-59 Закона о одбрани. Подразумева дужност грађана да ствари и материјална добра распоређују у складу са ратним потребама Војске Србије.

Следећи изузетак од принудног рада односи се на рад који представља „саставни део уобичајених грађанских дужности.“⁴⁶⁶ Који је то рад који се сматра интегралним делом уобичајених обавеза грађана најбоље ћемо илустровати кроз две познате пресуде Европског суда за људска права у којима је одлучивано да ли је учињена повреда члана 4 ЕКЗЉП. Прва је пресуда у предмету Иверсен против Норвешке.⁴⁶⁷ Тужилац је стоматолог који је од стране државе упућен на рад у здравствену установу на крајњем северу земље, на период у трајању од годину дана. Сматрао је да се у његовом случају ради о принудном раду чиме је Норвешка учинила повреду члана 4 ЕКЗЉП. Ипак, суд је установио да нема принудног рада, преваходно из разлога што је тужилац био плаћен за свој рад, те је овакву праксу истакао као пример рада који је део уобичајених грађанских дужности. Исти став суд је заузео и у случају Ван дер Муселе против Белгије.⁴⁶⁸ Овде је тужилац адвокат који је добио дужност да без накнаде заступа клијенте неповољног материјалног стања. Сматрао је да тако наметнута дужност представља принудни рад, али ју је суд такође третирао као облик уобичајених грађанских дужности.

Рад који се намеће грађанима у случају одређене кризе или несреће, а који је неопходан зарад добробити друштвене заједнице, такође се не сматра принудним радом.⁴⁶⁹ У питању је рад који је узрокован случајевима више силе. У Конвенцији МОР бр. 29 се наводе конкретни случајеви који се сматрају вишом силом.⁴⁷⁰ У домаћем праву, Уставом Републике Србије предвиђено је да се овакав облик рада неће сматрати принудним радом уколико се врши у случају проглашења ванредног стања.⁴⁷¹ Овом Конвенцијом предвиђен је још један облик рада који представља изузетак од принудног или обавезног рада. Реч је о раду који се „од неке особе захтева као последица осуде проглашене судском пресудом.“⁴⁷² Овим је успостављена међународноправна подлога за рад у јавном интересу. У нашем праву рад у јавном интересу предвиђен је као једна од казни за учионице

⁴⁶⁶ Члан 4 став 3 тачка д) ЕКЗЉП и члан 2 став 2 алинеја 2 Конвенције МОР бр. 29.

⁴⁶⁷ *Iversen v Norway* (представка број 1468/62), пресуда од дана 17.12.1963. године.

⁴⁶⁸ *Van der Musselle v Belgium* (представка број 8919/80), пресуда од дана 23.11.1983. године.

⁴⁶⁹ Члан 4 став 3 тачка в) ЕКЗЉП и члан 2 став 2 алинеја 4 Конвенције МОР бр. 29.

⁴⁷⁰ То су: рат, велике несреће или претње од велике несреће, као што су пожар, поплава, глад, земљотрес, епидемије великих размера или сточне болести, најезда животиња, инсеката или биљних паразита, и уопштено свака околност која би могла угрозити живот или добробит читавог или једног дела становништва

⁴⁷¹ Члан 26 став 4 Устава Републике Србије.

⁴⁷² Члан 2 став 2 алинеја 3 Конвенције МОР бр. 29.

кривичних дела, те је сходно томе регулисан Кривичним закоником.⁴⁷³ Тако се рад у јавном интересу у домаћем праву одређује као „друштвено користан рад којим се не вређа људско достојанство и који се не врши у циљу стицања добити,⁴⁷⁴ а може изрећи као казна за она кривична дела за која је предвиђена казна затвора до три године или новчана казна.⁴⁷⁵

Још један облик рада који ЕКЗЈП предвиђа као изузетак од принудног или обавезног рада јесте рад лица на издржавању казне лишења слободе. Рад осуђеника представља „најраширенији толерисани облик принудног рада у свету, и то не само по броју земаља у којима они постоје, већ и по броју лица која су њиме захваћена.“⁴⁷⁶ Историјски посматрано, у пенолошком смислу издвајају се три фазе у третману рада осуђеника. У својој првој фази, рад осуђеника третиран је искључиво као казна. У другој фази, чији почетак се везује за промене у кривичном законодавству оличене у француском *Code penal* након буржоаске револуције са краја XVIII века, рад осуђеника представља средство отежавања њиховог положаја у установама за извршавање кривичних санкција. У последњој, трећој фази, карактеристичној за период након XX века, рад осуђеника посматра се пре свега као средство њихове ресоцијализације и припреме за живот изван установе у којој издржавају казну затвора.⁴⁷⁷ Данас се чак говори о „социјализацији радом“ чиме се указује на кључну улогу коју рад има у социјалној интеграцији осуђеника.⁴⁷⁸ Са правног становишта, морају бити испуњени одређени услови под којима се рад осуђеника неће сматрати принудним или обавезним радом. Ти услови постављени су у наведеним међународним изворима, али и националним уставима као актом највише правне снаге. Принудним радом неће се сматрати рад лица лишених слобода уколико је заснован на принципу добровољности и уколико се врши уз новчану надокнаду.⁴⁷⁹

⁴⁷³ Члан 52 Кривичног законика.

⁴⁷⁴ Члан 52 став 2 Кривичног законика.

⁴⁷⁵ Члан 52 став 1 Кривичног законика.

⁴⁷⁶ Г. Обрадовић, *Начело слободе рада*, *op. cit.*, стр. 77.

⁴⁷⁷ О историјском развоју у погледу третмана рада осуђеника више код: Дарко Димовски, Иван Милић, *Радно ангажовање осуђених лица (историјски аспект)*, Култура полиса, бр. 37/2018, стр. 263-278.

⁴⁷⁸ Зоран Стевановић, *Третман осуђеника у затворском систему Србије*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2014, стр. 46.

⁴⁷⁹ Тако је и у нашем праву. Види: члан 26 став 4 Устава Републике Србије.

Иако се у основи свих наведених негативних аспеката права на рад налази рад човека, ниједан од њих не представља остваривање права на рад. Разлог је једноставан. Недостаје им кључни позитивни елемент права на рад – слобода рада. Слобода рада своју манифестацију остварује кроз добровољност лица која врши рад. Куриозитет је да су сви негативни аспекти права на рад регулисани, забрањени и санкционисани међународним и националним правима држава свуда у свету, а истовремено су, у својим различитим појавним облицима, присутни свуда у свету. То видимо као последицу две околности. Једна, друштвено-економске природе, лежи у чињеници да већина људи на свету егзистенцију обезбеђује од свог рада, те је тако економски зависна од послодаваца, а страх од губитка егзистенције погодно је тле за радну експлоатацију на којој су утемељени негативни аспекти права на рад.⁴⁸⁰ Друга околност је правне природе, а тиче се чињенице да су припадници појединих друштвених група или у потпуности искључени или уживају недовољно ефикасну правну заштиту, чиме су додатно подложни различитим облицима радне експлоатације.⁴⁸¹ Што је, у крајњој линији, директна последица неадекватног остваривања и заштите права на рад.

5. Остваривање права на рад у оквиру и изван радног односа

Из претходних редова видели смо да је право на рад комплексно право чије остваривање представља један сложен процес, који подразумева постојање адекватних друштвених, економских и правних услова у друштву.⁴⁸² На овом месту указаћемо на модалитете остваривања права на рад. Модалитети остваривања права на рад односе се на врсту правног односа, односно правне форме у оквиру и преко које се конкретно право остварује, а чија је садржина одређена правима, обавезама и одговорностима које имају субјекти тог односа.

⁴⁸⁰ Слично: Љ. Ковачевић, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, *op. cit.*, стр. 231; Bridie France, *Labour compliance to exploitation and the abuses in-between*, Labour Exploitation Advisory Group, 2016, стр. 2.

⁴⁸¹ У правној теорији то се назива „нормативном несигурношћу“ (*legislative precariousness*). Види: Virginia Mantouvalou, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour*, UCL Labour Rights Institute, No. 2/2012.

⁴⁸² Боровоје Шундерић, *Услови заснивања радног односа*, Научна књига, Београд, 1986, стр. 31.

5.1. Модалитети остваривања права на рад

Рекли смо већ да је право на рад једно флексибилно право, а та флексибилност долази до изражаја и у погледу могућности за његово остваривање. При чему, када говоримо о остваривању права на рад, мислимо на његово остваривање у смислу обезбеђивања средстава за живот по основу реализованог рада. Са тим у вези, јављају се различите правне форме ангажовања рада, при чему правни односи који се успостављају у тим формама стварају различит сплет права, обавеза и одговорности за субјекте тих односа. Те различите могућности, односно правне форме ангажовања рада називамо модалитетима остваривања права на рад. У оквиру већине националних правних система јављају се три врсте правних форми, односно модалитета остваривања права на рад: у форми радног односа, у формама рада ван радног односа и у форми samozапосљавања, тј. предузетништва.

5.1.1. Остваривање права на рад у форми радног односа

Радни однос је, од свог настанка па до данас, најсложеније питање радног права.⁴⁸³ У делу рада посвећеном настанку права на рад, видели смо под којим околностима је дошло до појаве радних односа и како се настојањем да се тај правни однос уреди на друштвено-економски функционалан начин ширило и поље примене радног права као правне дисциплине. Иако радни однос представља централни предмет радног права, у теорији, законодавству, међународним стандардима,⁴⁸⁴ нема његове универзалне, општеприхваћене дефиниције. У домаћој теорији радни однос одређује се као „однос који настаје између људи и других чинилаца у процесу рада” који је регулисан (радно)правном нормом којом се одређују права, обавезе и одговорности ових субјеката.⁴⁸⁵ У законодавству Републике Србије није одређен појам радног односа. Закон о раду предвиђа само да се радни однос заснива

⁴⁸³ С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, *op. cit.*, стр. 237

⁴⁸⁴ МОР у једној својој студији радни однос одређује као „однос између лица које се назива запослени (неретко и радник) и лица које се назива послодавац, а за којег запослени извршава рад под одређеним условима, а за узврат остварује новчану накнаду у виду зараде.” Види: *The employment relationship*, International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006.

⁴⁸⁵ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 158-159. О више различитих теоријских одређења радног односа види код: Б. Шундерић, *Радни однос. Теорија, норма, пракса*, *op. cit.*, стр. 24-32.

уговором о раду, а да тај уговор закључују запослени и послодавац.⁴⁸⁶ У документима међународне организације рада такође нема прецизног одређења појма радног односа. МОП је 2006. године усвојила Препоруку број 198 о радном односу (у даљем тексту: Препорука бр. 198), али се ни ту не среће дефиниција радног односа.⁴⁸⁷ У документу са седнице која је претходила оној на којој је усвојена наведена препорука, за радни однос се каже да је реч о појму који је широко присутан у свету, а који се тиче односа између два субјекта, запосленог (неретко одређен и називом радник) и послодавца, за којег запослени извршава рад под одређеним условима, а за узврат добија одређену новчану накнаду у виду зараде. При чему, независно од тога како се дефинише, у оквиру радног односа успостављају се реципрочна права и обавезе између његових субјеката.⁴⁸⁸

Ипак, и поред непостојања универзалне дефиниције радног односа, у радноправној теорији постоји сагласност у погледу (општих) битних елемената радног односа, на основу којих се одређује да ли је конкретни друштвени однос, заправо и радни однос. Реч је о елементима који су својствени свим радним односима, независно од њиховог друштвено-економског и правног окружења. Иако међу ауторима постоје разлике у погледу појединих битних елемената радног односа, они који су као такви препознати од стране теорије су: добровољност, лична веза између запосленог и послодавца, онеозност и субординација.⁴⁸⁹

⁴⁸⁶ Члан 30 став 1 и 2 Закона о раду.

⁴⁸⁷ Из саме процедуре усвајања ове препоруке јасно се види колико је радни однос сложено питање. Не само да није било уједначеног става у погледу евентуалне дефиниције радног односа, него су многи делегати Генералне конференције имали сукобљене ставове и у погледу тога да ли уопште треба усвојити акт који ће предвиђати међународна правила о радном односу. Више о различитим ставовима о потреби међународног уређивања радног односа видети у извештају V(2A) са 95 седнице конференције МОП. *International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(2A) – The employment relationship*, доступно на интернет адреси <https://www.ilo.org/public/english/standards/reilm/ilc95/pdf/rep-v-2a.pdf>

⁴⁸⁸ С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, *op. cit.*, стр. 240; *International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1) – The employment relationship*, 3.

⁴⁸⁹ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 186; С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, *op. cit.*, стр. 241-243; Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 12-35; Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981, стр. 24-32; Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo – knjiga prva: radni odnosi*, Narodne novine, Zagreb, 1969, стр. 355-366. International Labour Organization, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013, стр. 36-52.

Добровољност представља манифестациони облик слободе рада, као интегралног елемента права на рад. Подразумева да субјекти у радни однос ступају својом слободно израженом вољом. Уосталом, видели смо да је радни однос као правни однос настао тек када је појединац стекао правни субјективитет и правом обезбеђену слободу да својом вољом преузима права и обавезе у правном промету. Добровољност као битан елемент радног односа уједно је и линија дистинкције између негативног и позитивног одређења права на рад, јер управо слободно изражена воља за вршење рада у служби другог разликује радни однос од ропског, принудног, и других облика обавезног рада.

Лична веза између запосленог и послодавца указује да је радни однос суштински однос личног карактера, *intuitu personae*. Тај лични карактер изражава се двојачко. Најпре, послодавац заснива радни однос са конкретним запосленим не само због његових професионалних карактеристика, већ и с обзиром на његова лична својства.⁴⁹⁰ Из овога даље произлази да је запослени, с обзиром да је изабран за рад између осталог и због карактеристика своје личности, дужан да рад у радном односу непосредно лично извршава. То значи да само он може обављати послове у оквиру свог радног места и да њихово обављање не може пренети на неко друго лице.⁴⁹¹

Онерозност подразумева да обавеза рада у радном односу на страни запосленог реципрочно конституише обавезу на страни послодавца да запосленом за његов рад исплати зараду. Дакле, онерозност као битан елемент радног односа значи да радни однос претпоставља постојање новчане накнаде за рад – зараде – која ужива специфични правни режим.⁴⁹² Уосталом, зарада је главни (економски) мотив запосленог за ступање у радни однос.

Од свих битних елемената радног односа, субординација се истиче као кључни. Заправо, субординација се налази у темељу не само радног односа, него и радног права као посебне правне дисциплине. Наиме, радни однос карактерише неједнак

⁴⁹⁰ Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, Penguin Book, London, 1986, стр. 144.

⁴⁹¹ А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, *op. cit.*, стр. 26.

⁴⁹² Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 31.

положај његових субјеката. Та неједнакост је на првом месту економског карактера, јер послодавац у радни однос уноси капитал (у виду средстава за рад) који на тржишту рада и капитала представља дефицитарни фактор производње, при чему, радни однос за послодавца представља само један од начина за оплодњу тог капитала. Са друге стране, радни однос за запосленог јесте главни извор за обезбеђивање средстава за егзистенцију.⁴⁹³ Ова економска неједнакост субјеката радног односа има и своју правну манифестацију управо у виду правне субординације као једног од битних елемената радног односа. У бити овог елемента радног односа јесте вршење рада запосленог под влашћу послодавца, док се његова садржина испољава кроз различита правом призната овлашћења послодавца која се одређују као његова нормативна, управљачка и дисциплинска власт.⁴⁹⁴ Штавише, и сви остали битни елементи радног односа су у директној вези са субординацијом или произлазе из ње. Онерозност као битан елемент радног односа представља правни израз економске подређености запосленог послодавцу. Лично обављање рада заправо је предуслов за субординацију, односно ”извршавање рада по упутствима и под контролом у погледу начина извршавања и ефеката рада.”⁴⁹⁵ На крају, све то заокружено је својеврсним парадоксом, а то је да запослени добровољно, дакле слободно израженом вољом, због задовољавања свог економског интереса, ступа у (радни) однос у којем је правно подређен другом субјекту тог односа – послодавцу.⁴⁹⁶

⁴⁹³ Предраг Јовановић, *Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа*, Радно и социјално право, бр. 1/2013, стр. 38

⁴⁹⁴ Управо се подређивање запосленог нормативним, управљачким и дисциплинским овлашћењима послодавца сматра суштинским обележјем правне субординације, према: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет у Београду, 2013, стр. 92 и 135.

⁴⁹⁵ Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 16.

⁴⁹⁶ Manfred Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Boston, 1987, стр. 39.

Поред наведених, у теорији се срећу и други (не) битни елементи радног односа попут професионалности,⁴⁹⁷ трајања радног односа,⁴⁹⁸ или укључивање запосленог у радну заједницу.⁴⁹⁹

Од битних елемената треба разликовати индикаторе радног односа. Реч је о околностима на основу чијег постојања се у конкретном случају утврђује да ли је однос између лица које врши рад и лица које тај рад организује заправо радни однос, или је реч о неком другом правном облику радног ангажовања. Индикатора има далеко више него битних елемената радног односа и разликују се од правног система у којем се примењују.⁵⁰⁰ Када је реч о међународним стандардима, МОР је у Препоруци број 198 о радном односу из 2006. године навела потенцијалне индикаторе радног односа. Предложене индикаторе МОР је у наведеној препоруци поделила у две групе. У једној се налазе они који с тичу начина и природе вршења рада,⁵⁰¹ док се у другој налазе они који се односе на права по основу рада, у првом реду права на зараду.⁵⁰²

Иако загарантовано бројним ратификованим међународним изворима и Уставом, непосредно остваривање права на рад одвија се сходно законом предвиђеним правилима, јер међународни и уставни концепт права на рад своју разраду има у

⁴⁹⁷ Запослени у радном односу врши своје главно занимање – професију. Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 35.

⁴⁹⁸ Међутим, пошто радни однос може да се заснује како на неодређено, тако и на одређено време, трајање радног односа не може се одредити као његово битно обележје. *Ibidem*; А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, *op. cit.*, стр. 30.

⁴⁹⁹ Nikola Tintić, *op. cit.*, стр. 367-369.

⁵⁰⁰ Више о различитим индикаторима радног односа види С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, *op. cit.*, стр. 242.

⁵⁰¹ Индикатори постојања радног односа из ове групе су: 1) рад вршен по налогу и под надзором друге стране; 2) лице на основу вршења рада инкорпорисано у радне процесе послодавца; 3) рад вршен претежно за рачун, односно у корист другог; 4) рад вршен непосредно и лично од стране лица које треба да обавља тај рад; 5) рад вршен у тачно одређеном броју радних сати или на тачно одређеном простору од стране лица које ангажује тај рад; 6) трајање раде унапред одређено и присутан је изванредан континуитет у раду; 7) предвиђено да лице које рад врши буде (стално) расположиво за рад; 8) су средства за рад обезбеђена од стране лица које ангажује рад. Тачка 13 алинеја а) Препоруке МОР бр. 198.

⁵⁰² Индикатори постојања радног односа из ове групе су: 1) периодична новчана исплата накнаде за рад; 2) тако исплаћена накнада за рад је једини или претежни извор финансирања за лице које врши рад; 3) постојање накнада за исхрану или превоз у вези са радом; 4) постојање права на недељни и годишњи одмор; 5) одсуство финансијског ризика пословања за лице које врши рад. Тачка 13 алинеја б) Препоруке МОР бр. 198.

законским правилима. Конкретна правила остваривања права на рад у Републици Србији биће приказана у делу под насловом Остваривање и заштита права на рад у поступку заснивања радног односа.

5.1.2. Остваривање права на рад у формама рада ван радног односа

Од свог настанка, па све до седамдесетих година XX века радни однос био је апсолутно доминантан облик радног ангажовања. Кулминацију доживљава у деценијама након Другог светског рата, а карактерише га то да је скоро свако ко је желео да ради уједно могао и да има посао, а сви који су радили имали су пристојну зараду и као такви представљали су значајне потрошаче.⁵⁰³ Ипак, у другој половини XX века дешавају се значајне друштвено-економске промене које су оставиле битне последице како на радне односе, тако и на радно право у целини. У темељу тих промена стоји процес глобализације. Иако у теорији фигурирају различита одређења појма глобализације,⁵⁰⁴ он до данашњег дана остаје до краја недовољно јасан.⁵⁰⁵ Ипак, суштина овог појма лежи у чињеници да су заправо сва тржишта суштински интегрисана у једно велико, глобално тржиште, те да промене које се дешавају у једном његовом сегменту брзо и директно стварају последице на све преостале сегменте тог јединственог глобалног тржишта.

Нови контекст глобалног тржишта врло брзо почео је да испољава тешкоће у свом функционисању које су се манифестовале у виду економских криза. Као један од узрока за економске кризе означено је национално радно законодавство. Сматрало се да су правила радног законодавства застарела, ригидна, да у превеликој мери

⁵⁰³ Као „најславнији“ период за радне односе одређује се период од 1950. до 1980. године и назива се Фордизмом, по Хенрију Форду, америчком произвођачу аутомобила који је први увео масовну производњу која је омогућила велики број радних места и пристојну зараду у наведеном периоду. Горан Обрадовић, *Флексибилизација радних односа – узроци и границе*, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 200.

⁵⁰⁴ Неки од погледа на глобализацију су: Глобализација представља међудржавну интеграцију тржишта робе, капитала и рада, према Michael D. Bordo, Alan M. Taylor, Jeffrey G. Williamson (ed.), *Globalization in Historical Perspective*, The University of Chicago Press, Chicago – London, 2003, стр. 1-3; Глобализација подразумева да догађаји и одлуке с једне стране света, у значајној мери утичу на субјекте на другом крају света, према Lucy Bednarek, *The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy*, Indiana Journal of Global Legal Studies, No. 1/1998, стр. 215 наведено према Сенад Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2012, стр. 175.

⁵⁰⁵ Б. Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, *op. cit.*, стр. 20.

штите положај запослених, те да као таква постају кочничар у одвијању привредних процеса.

Глобално економско окружење са собом је донело проблеме националним економијама који су довели у питање институционални оквир радног права.⁵⁰⁶ Као решење за наведене економске потешкоће у функционисању глобалног тржишта виђена је дерегулација на пољу радног права. Деретулација подразумева мање мешање државе у процес креирања радноправног оквира. Суштински, дерегулација је друго име за тржишну регулацију.⁵⁰⁷ На овај начин радноправни оквир постао би флексибилнији и омогућио бржи и ефикаснији одговор на изазове тржишта. Ово би довело до тога да сиромашније државе привуку капитал кроз директне глобалне инвестиције, државе у транзицији би покренуле своје инертне и неефикасне привреде, а индустријски развијеније државе би повећале конкурентност својих економија на светском глобалном тржишту,⁵⁰⁸ што би у крајњој линији имало позитиван повратни утицај на тржиште рада и резултирало тиме да се отвори већи број нових радних места, или да запослени који остану без посла, убрзо након тога пронађу нови посао.

Дакле, флексибилизација рада виђена је као једно од решења за све већи број економских и, уопште, друштвених криза које се јављају са глобализацијом. Флексибилност тржишта рада заправо подразумева радноправну дерегулацију, односно смањење заштитних елемената радноправног система чиме би се тржишно функционисање ослободило мера институционалног карактера које су првобитно креиране да заштите раднике, а сада се сматрају препрекама даљем економском расту.⁵⁰⁹ Тако се заправо „класично схватање да је основни циљ радног права социјални мир (заштита радника која доприноси социјалном миру и социјалној правди) мења на начин да се радном праву, сада, као основни, прописује економски циљ (задовољавање основних потреба глобализоване капиталистичке тржишне

⁵⁰⁶ Viktor Gotovac, *Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji*, Financijska teorija i praksa, No. 4/2003, стр. 418.

⁵⁰⁷ Г. Обрадовић, *Флексибилизација радних односа – узроци и границе*, *op. cit.*, стр. 202.

⁵⁰⁸ С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, *op. cit.*, стр. 177.

⁵⁰⁹ Б. Урдаревић, *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, *op. cit.*, стр. 466-467.

економије)⁵¹⁰ Флексибилизација тржишта рада резултирала је различитим облицима вршења рада ван радног односа, а њихово главно обележје јесте да одударају од карактеристика класичног радног односа.⁵¹¹ Због тога се још називају и атипичним или флексибилним формама рада. Рад ван радног односа подразумева вршење рада који не произлази из радног односа, већ из уговорног односа, који је специфичног карактера с обзиром да садржи елементе радноправне природе.⁵¹²

Флексибилне форме рада најпре се срећу у САД и земљама ЕУ током осамдесетих година прошлог века. Од тада до данас јављали су се различити облици флексибилних форми рада. Упоредно посматрано, као најприсутнији флексибилни облици рада наводе се: 1) рад са непуним радним временом (*part-time*); 2) рад на одређено време (*fixed-term work*); 3) привремени рад посредством агенција (*temporary agency work*); 4) привремени и повремени послови (*temporary and occasional work*); 5) рад ван пословних просторија послодавца у виду рада код куће (*home work*) и рада изван куће, а уз помоћ информационаих технологија (*telework*); 6) рад код послодавца по основу различитих грађанско-правних уговора.⁵¹³

Посматрајући све ове форме флексибилног рада, у упоредноправној литератури истиче се како све наведене форме флексибилног рада суштински у својој основи имају два облика – рад са непуним радним временом и рад на одређено време.⁵¹⁴ Сви остали облици су само варијације ова два облика флексибилног рада.

Облици флексибилног рада који су засновани на раду са непуним радним временом у константном су порасту у државама чланицама ЕУ.⁵¹⁵ Њихова атипичност у односу на радни однос, која се огледа у краћем радном времену у односу на пуно

⁵¹⁰ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 120.

⁵¹¹ Сенад Јашаревић, *Уређење радног односа у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1056.

⁵¹² Живко Кулић, *Рад ван радног односа и самозапошљавање*, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007, стр. 46.

⁵¹³ С. Јашаревић, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, *op. cit.*, стр. 175

⁵¹⁴ Andries De Grip, Jeroen Hoevenberg, Ed Willems, *Atypical employment in the European Union*, *International Labour Review*, No. 1/1997, стр. 49.

⁵¹⁵ У појединим државама, попут Холандије, готово половина радника ради са непуним радним временом. Види: Jutta Allmendinger, Lena Hipp, Stefan Stuth, *Atypical employment in Europe 1996-2011*, WZB Discussion Paper, No. P 2013-003, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2013, стр. 10.

радно време, нарочито долази до изражаја у погледу остваривања права по основу рада. Ово из разлога што квалитет, односно обим већине права по основу рада директно зависи од времена проведеног на раду. То даље имплицира да краће радно време резултира мањим обимом права. Мањи обим права видљив је пре свега у вези са правом на зараду, као једним од круцијалних елемената права на рад, јер што је краће радно време утолико је нижа зарада. А то последично утиче и на низак обим права по основу социјалног осигурања. Сликвит пример представља категорија такозваног „маргиналног запослења“ (*geringfügige Beschäftigung*) у Немачком радном праву, која се односи на послове који се обављају са непуним радним временом и које прати изузетно ниска накнада за рад.⁵¹⁶ Овај облик рада је уведен најпре 1999. године и подразумевао је рад који је краћи од 15 часова рада недељно и који прати зарада до 400 евра месечно. Потом је 2003. године извршена својеврсна реформа на пољу флексибилних облика рада, којом је као услов за маргинално запослење задржан само ниво месечне зараде.⁵¹⁷ Када су у питању права по основу оваквог рада, лице које је ангажовано на овај начин има право само на осигурање за случај повреде на раду, док само доноси одлуку да ли ће плаћати целокупне доприносе за све видове социјалног осигурања.⁵¹⁸

Када су у питању флексибилни облици рада засновани на раду на одређено време, државе чланице ЕУ својим националним законодавствима предвиђају услове под којима је могуће закључити неки од ових облика флексибилног рада.⁵¹⁹ Главни разлог томе јесте да се флексибилни облици рада задрже на нивоу изузетка од правила, које подразумева рад у радном односу на неодређено време. При томе, уочавамо два модела сходно којима се постављају услови за употребу ових облика рада. Један модел, присутан у Немачкој, предвиђа да се законом тачно одреде случајеви у којим је могуће закључити уговор којим се заснива нека врста рада ван

⁵¹⁶ О распрострањености овог облика рада у Немачкој више код: Werner Eichhorst, Verena Tobsch, *Has Atypical Work Become Typical in Germany? Country Case Study on Labour Market Segmentation* (Employment Working Paper No. 145), International Labour Office, Geneva, 2013.

⁵¹⁷ Више о овој реформи: Viktor Steiner, Katharina Wrohlich, *Work Incentives and Labor Supply Effects of the 'Mini-Jobs Reform' in Germany*, *Empirica*, No. 1/2005, стр. 94-97.

⁵¹⁸ Eurofound, *Flexible Forms of Work: 'Very Atypical' Contractual Arrangements*, Luxembourg, 2010, стр. 15-16.

⁵¹⁹ Paul Schoukens, Alberto Barrio, *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, *European Labour Law Journal*, No. 4/2017, стр. 323-324.

радног односа.⁵²⁰ Други модел, какав постоји у правима Италије и Белгије, предвиђа ограничења у погледу трајања уговора о флексибилном раду и броја сукцесивно закључених таквих уговора.⁵²¹

Један специфичан облик атипичног рада, који представља комбинацију оних који су засновани на непуном радном времену и раду на одређено време, представља такозвани уговор са нултим радним временом (*zero hour contract*). Овај облик рада карактеристичан је за државе англосаксонског правног система и није присутан у нашем законодавству. Суштина овог облика рада јесте у томе што ангажовано лице нема одређено радно време, већ га послодавац може у било које време позвати да изврши рад. То суштински значи да послодавац нема обавезу да обезбеди одређену количину рада ангажованом лицу, већ га по потреби може позвати на извршење рада,⁵²² при чему га плаћа искључиво сходно извршеном раду,⁵²³ а ангажовано лице није у обавези да тај рад и прихвати.⁵²⁴ Ова карактеристика уговора са нултим радним временом чини га једним од најфлексибилнијих облика атипичног рада.⁵²⁵ Међу државама које предвиђају овакав облик рада постоје извесне разлике у начину регулисања овог рада, које се манифестују превасходно на пољу

⁵²⁰ Као што је нпр. случај за рад помоћних радника или за потребу замене привремено одсутног запосленог. Више о основима за заснивање флексибилних облика рада код: Agata Ludera-Ruszel, 'Typical' or 'atypical'? Reflections on the Atypical Forms of Employment Illustrated with the Example of a Fixed-Term Employment Contract - A Comparative Study of Selected European Countries, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 2/2016.

⁵²¹ У Белгији на пример, послодавац са истим лицем не може да закључи више од четири узастопна уговора, која заједно не могу прећи период дужи од две године. P. Schoukens, A. Barrio, *op. cit.*, стр. 324.

⁵²² Abi Adams-Prassl, Mark R. Freedland, Jeremias Adams-Prassl, *The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/2015, February 2015, стр. 6.

⁵²³ Слободанка Ковачевић Перић, *Незапосленост младих*, Радно и социјално право, бр. 1/2016, стр. 122.

⁵²⁴ Ипак, самим уговором о нултом радном времену могу да се предвиде санкције за одбијање вршења рада по позиву послодавца. Те санкције се најчешће огледају у: 1) могућности послодавца да раскине уговор; 2) смањењу накнаде која се исплаћује за сат рада; 3) могућности да послодавац ангажованом лицу након одбијања рада нуди мање квалификоване послове и слично. Doug Ruper, Feargal McGuinness, *Zero-hours contracts*, House of Commons, Briefing Paper Number 06553, 17 August 2018, стр. 28-29. Доступно на интернет адреси <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>

⁵²⁵ Данило Рончевић, Александар Антић, *Уговор без одређеног радног времена (zero hour contract)*, Радно и социјално право, бр. 1/2016, стр. 232.

непостојања обавезе послодавца да ангажованом лицу исплати накнаду и за период када непосредно не извршава рад.⁵²⁶

У радном законодавству наше земље облици рада ван радног односа први пут су своје место нашли у Закону о раду из 2001. године.⁵²⁷ Како је овај закон био изузетно либералан у погледу заштите права запослених, довео је до бројних злоупотреба од стране послодавца, те је стога, 2005. године усвојен нови, мање либералан Закон о раду, који је уз неколико измена и допуна и данас на снази.⁵²⁸ Један цео одељак Закона, одељак XVIII, носи назив Посебне одредбе, а посвећен је формама рада ван радног односа. Законом су предвиђени следећи облици рада ван радног односа: привремени и повремени послови, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању и допунски рад.

Уговор о привременим и повременим пословима по својој природи најсличнији је радном односу. Та сличност произлази из предмета ових уговора, а то је живи, текући рад. Због те сличности, уговор о привременим и повременим пословима из угла права социјалног осигурања има исти третман као и уговор о раду. Са друге стране, разлике су присутне на пољу садржине ових уговора и то у погледу карактера послова који су предмет уговора, субјеката уговора и њихових права и обавеза и трајања уговора. Овај уговор се закључује ради обављања послова који су привременог и повремениг карактера. И једни и други су краткотрајни, али се привремени послови обављају у континуитету до њиховог окончања (нпр. жетва, берба и сл.), а повремени се обављају с времена на време (нпр. инкасантски послови).⁵²⁹ Независно од тога да ли су предметни послови привремени или повремени, овај уговор не може трајати дуже од 120 радних дана у једној календарској години. Послодавац може уговор о привременим и повременим пословима да закључи са ограниченим бројем лица, и то само са: лицем које је незапослено; са запосленим лицем које је у радном односу са непуним радним

⁵²⁶ О разликама између држава у вези са регулисањем овог облика флексибилног рада види: *Ibidem*, стр. 234-238.

⁵²⁷ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 70/2001.

⁵²⁸ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

⁵²⁹ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 189.

временом, али само до пуног радног времена; са лицем које је корисник старосне пензије;⁵³⁰ и са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, у складу са прописима који регулишу студентско задругарство.⁵³¹ Што се саме садржине овог уговора тиче, Закон о раду не предвиђа никаква посебна правила. То значи, да пошто је у питању уговор, на његову садржину, као супсидијарни, примењује се Закон о облигационим односима,⁵³² тако да посебна радноправна заштита лица које је ангажовано по основу уговора о привременим и повременим пословима. А како је послодавац економски далеко јача страна у том односу, он ће и диктирати услове тог односа.

Уговор о делу у праву Републике Србије регулисан је и Законом о раду и Законом о облигационим односима. Законом о раду одређен је само карактер послова за које се може закључити овај уговор. Тако, предвиђено је да се уговор о делу може закључити за послове који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла, а да при том ти послови нису из делатности послодавца.⁵³³ Имајући у виду да ништа више у погледу саме садржине уговора о делу није предвиђено радним законодавством, на сва преостала питања примењиваће се релевантне одредбе Закона о облигационим односима.⁵³⁴ Како се овај уговор може закључити само за послове изван делатности послодавца,⁵³⁵ то значи да послодавац и са својим запосленим може закључити уговор о делу. Уговор о делу се по свом предмету разликује од уговора о раду, јер је предмет дело, као одређени рад, док је предмет уговора о раду, како смо рекли, живи, текући рад. Ипак, заједничко обележје ова два уговора лежи у чињеници да се оба закључују с обзиром на лична

⁵³⁰ Члан 197 став 1 Закона о раду.

⁵³¹ Члан 198 Закона о раду.

⁵³² „Службени лист СФРЈ”, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ”, бр. 31/93, „Службени лист СЦГ”, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Службени гласник РС”, бр. 18/2020.

⁵³³ Члан 199 став 1 Закона о раду.

⁵³⁴ Овај уговор регулисан је члановима 600-627 Закона о облигационим односима. О уговору о делу више код: Слободан Перовић, *Облигационо право*, Привредна штампа, Београд, 1980, стр. 584-601.

⁵³⁵ При чему се према Мишљењу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, бр. 011-00-4/2015-02 од 19.1.2015. године под пословима из делатности послодавца подразумевају сви послови које послодавац обавља или може обављати, независно од тога да ли су то послови из његове претежне делатности.

својства и способности извршиоца посла, те је извршилац посла код уговора о делу дужан да лично изврши рад из уговора, баш као што је случај са запосленим у радном односу.⁵³⁶

Иако законска формулација гласи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, овде је суштински реч о два различита уговора, с обзиром на различиту сврху због које се врши предметни рад. Код уговора о стручном оспособљавању, радно ангажовано лице врши рад са циљем да, са одређеним степеном и врстом стручне спреме, стекне практична знања и вештине да самостално може да обавља рад у струци.⁵³⁷ Фактички овде је реч о приправништву, које може да се спроведе и у форми радног односа.⁵³⁸ Са друге стране, код уговора о стручном усавршавању разлог радног ангажовања лица јесте стицање и унапређивање постојећих знања и вештина, односно специјализација.⁵³⁹ Када је у питању садржина ових уговора, Закон о раду предвиђа, само као могућност да се њиме предвиди новчана накнада за рад, као и друга права у вези са радом.⁵⁴⁰ То суштински значи да се и на овај уговор примењују правила облигационог права, као и да ова врста радног ангажовања може бити без плаћања накнаде за рад. Разлог зашто је исплата новчане накнаде за рад предвиђена само као могућност, не и обавеза, претпостављамо да лежи у чињеници да је овај рад нема примарну економску, већ едукативну димензију, и да је као такав сам по себи претежно у корист лица које врши рад.⁵⁴¹ Ипак, одсуство обавезе послодавца да исплати новчану накнаду за рад, оставља простор за злоупотребу овог облика рада

⁵³⁶ П. Јовановић, *Радно право, оп. cit.*, стр. 189.

⁵³⁷ Чланом 201 став 1 Закона о раду предвиђено је да се овај уговор закључује „ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.“

⁵³⁸ Члан 47 став 1 Закона о раду предвиђа да „послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.“

⁵³⁹ Чланом 201 став 2 Закона о раду предвиђено је да се овај уговор закључује „ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом“

⁵⁴⁰ Члан 201 став 3 Закона о раду.

⁵⁴¹ Јер се на тај начин оспособљава да самостално обавља рад у струци, односно усавршава или усмерава своја знања и вештине.

ван радног односа, који је, истина, сужен законским захтевом за полагањем стручног испита, односно програмом усавршавања тј. специјализације.

Уговор о допунском раду може се закључити искључиво са лицем које је већ у радном односу и то у радном односу са пуним радним временом. При чему, овај уговор послодавац не може закључити са својим запосленим, јер је закључење уговора о допунском раду могуће само са другим послодавцем.⁵⁴² При томе, допунски рад код другог послодавца могућ је само до једне трећине пуног радног времена. Сва питања у погледу права, обавеза и одговорности по основу допунског рада регулишу се овим уговором.⁵⁴³ Значајно питање за овај облик рада ван радног односа које није регулисано Законом о раду, јесте питање потребе сагласности првог послодавца за допунски рад код другог послодавца. Постоје закони, попут Закона о здравственој заштити,⁵⁴⁴ који експлицитно предвиђају постојање претходне сагласности директора здравствене установе у којој је здравствени радник запослен са пуним радним временом, као услов за допунски рад код другог послодавца.⁵⁴⁵ Као што смо рекли, Закон о раду ништа не говори у вези са овом темом. Ипак, уколико је уговором о раду код послодавца код којег запослени ради са пуним радним временом предвиђена клаузула забране конкуренције за време трајања радног односа,⁵⁴⁶ за закључивање уговора о допунском раду биће неопходна сагласност првог послодавца.⁵⁴⁷

⁵⁴² Члан 202 став 1 Закона о раду.

⁵⁴³ Члан 202 став 2 Закона о раду.

⁵⁴⁴ "Службени гласник Републике Србије", бр. 25/2019.

⁵⁴⁵ Члан 60 став 2 и 3 Закона о здравственој заштити.

⁵⁴⁶ Члан 161 став 1 и 2 Закона о раду о клаузули забране конкуренције гласе:

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.“

⁵⁴⁷ У супротном, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете, а уколико је непоштовање клаузуле забране конкуренције предвиђено као повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, запосленом може бити и отказан уговор о раду из наведених разлога.

Обећавајући став да ће форме рада ван радног односа допринети већем запошљавању, демантовало је време. Не само да флексибилизација радноправног оквира није довела до очекиваних резултата, већ је имала и својеврстан контраефекат на права по основу рада. Тај контраефекат огледа се у чињеници да су се „захваљујући“ флексибилним облицима рада права запослених заправо умањила, што се негативно одразило на њихов стандард, а несигурност и нестабилност запослења постала је израженија више него икада раније.⁵⁴⁸

5.1.3. Остваривање права на рад у форми samozapošljavanja

Право на рад може се остварити и путем samozapošljavanja. Код samozaposlenog лица сједињавају се улоге послодавца, као власника капитала, и запосленог, као лица које врши рад. Дакле, samozaposleni иступа на тржишту рада самостално, обављајући одређену привредну делатност, те као такав ступа у грађанскоправне односе са другим субјектима на тржишту. То даље значи да за samozapošljavanje нису присутни елементи субординације, јер samozaposleni сам организује и спроводи рад, са средствима за рад у личној својини. Из угла привредног права, samozapošljavanje је заправо предузетништво. Предузетник је пословно способно физичко лице које обавља регистровану привредну делатност.⁵⁴⁹

Занимљиво је да се у правној и економској теорији срећу размимоилажења међу ауторима у погледу односа између ова два појма. С једне стране стоје аутори који их виде као синониме, док су са друге стране они који сматрају да између појмова samozapošljavanje (*self-employment*) и предузетништво (*entrepreneurship*) постоје појмовне разлике.⁵⁵⁰ Тако, појам samozapošljavanje се везује за политику запошљавања, у смислу да samozapošljavanje представља један од начина за смањивање незапослености,⁵⁵¹ док, са друге стране код појма предузетништва,

⁵⁴⁸ Vicki Smith, *New Forms of Work Organization*, Annual Review of Sociology, Vol. 23, 1997, стр. 332-334.

⁵⁴⁹ Зоран Арсић, Владимир Марјански, *Право привредних друштава*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 26.

⁵⁵⁰ Наташа Ђорђевић, *Теорија samozapošljavanja*, Економски видици, бр. 1/2017, стр. 51.

⁵⁵¹ Robert L. Aronson, *Self-employment: a labor market perspective*, ILR Press, Ithaca, 1991; Roy Thurik, Martin A. Carree, André van Stel, David B. Audretsch, *Does self-employment reduce unemployment?*, Journal of Business Venturing, No. 6/2008, стр. 673-686.

акценат се ставља на економски аспект обаљања привредне делатности.⁵⁵² Из наведених различитих одређења ових појмова, закључак је да samozapošljavanje припада радном праву, а предузетништво привредном праву. Ипак, става смо да су разлике термиолошке природе, и да појмовно и садржински између samozapošljavanja и предузетништва стоји знак једнакости.

На овај закључак указује и регулисање ових појмова у правном систему наше земље. Предузетништво је уређено Законом о привредним друштвима,⁵⁵³ чији је део други посвећен овом облику остваривања права на рад.⁵⁵⁴ Са друге стране, samozapošljavanje је до 2014. године било истовремено и део радног законодавства, јер је члан 203 тада актуелног Закона о раду носио наслов Самозапошљавање, а гласио је „Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом“. Дакле, и сам Закон о раду ставио је знак једнакости између ових појмова, те је, потпуно исправно, изменама и допунама Закона о раду из 2014. године члан 203 обрисан,⁵⁵⁵ и samozapošljavanje је престало да буде део радног законодавства и остало је потпуно у домену привредног права где му је по природи и место.

Имајући у виду све наведено, samozapošljavanje, односно предузетништво, није директан облик остваривања права на рад, већ пре облик остваривања слободе предузетништва. Као таква, ова слобода је гарантована Уставом Републике Србије,⁵⁵⁶ и представља један од темеља економског уређења наше земље.⁵⁵⁷ Ипак, како лице кроз samozapošljavanje остварује средства за егзистенцију, што јесте главна сврха права на рад, закључујемо да у овој форми, иако индиректно, такође

⁵⁵² Nadim Ahmad and Richard G. Seymour, *Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*, OECD Statistics Working Paper, 2008, доступно на интернет адреси [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=std/doc\(2008\)1](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=std/doc(2008)1)

⁵⁵³ „Службени гласник Републике Србије“, број 36/2011, 99/2011, 83/2014 – други закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019.

⁵⁵⁴ Чланови 83 – 92 Закона о привредним друштвима.

⁵⁵⁵ Закон о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 75/2014).

⁵⁵⁶ Члан 83 Устава предвиђа слободу предузетништва.

⁵⁵⁷ Члан 82 став 1 Устава гласи: „Економско уређење у Републици Србији почива на тржишној привреди, отвореном и слободном тржишту, слободи предузетништва, самосталности привредних субјеката и равноправности приватне и других облика својине“.

долази до остваривања права на рад. Кажемо индиректно, јер се право на рад везује за остваривање средстава за егзистенцију кроз рад у служби другог, што није одлика самозапошљавања, али се, како смо рекли, и кроз самозапошљавање остварује *ratio* овог права.

5.2. Проблем разграничења различитих форми остваривања права на рад

Из претходних подналова видели смо да сваки од наведених модалитета остваривања права на рад има законима јасно одређену правну форму, која предвиђа различиту садржину у погледу права и обавеза субјеката тих односа. Ипак, и поред законодавством постављених јасних разлика, у пракси се врло често дешава да се у формама рада ван радног односа или у самозапошљавању фактички крије радни однос. Као главни узрок ове појаве видимо чињеницу да је радни однос из угла доприноса најскупља форма радног ангажовања за послодавца, као и то што ове форме остваривања права на рад не садрже читав низ права по основу рада као што је то случај са радним односом.⁵⁵⁸ У вези са наведеним поставља се питање међусобног разграничења различитих форми остваривања права на рад. У даљем тексту најпре ћемо указати на проблем, али и решења у вези са разграничењем радног односа од форми рада ван радног односа, а потом ћемо исто учинити и у погледу радног односа и самозапошљавања.

Од свих врста форми рада ван радног односа, проблем разграничења са радним односом јавља се највише код уговора о привременим и повременим пословима и уговора о делу. Рекли смо да су по својој природи привремени и повремени послови најближи радном односу. Из тог разлога неретко се дешава да се однос између радника и послодавца који је суштински радни однос, јавља у форми уговора о привременим и повременим пословима. Најочигледнији показатељ такве ситуације јесте тамо где једно лице по основу више уговора о привременим и повременим пословима ради за истог послодавца далеко више од 120 радних дана колико је предвиђено Законом о раду. Једини начин који је у конкретном случају запосленом стоји на располагању да заштити своје право на рад и утврди постојање радног

⁵⁵⁸ Овде у првом реду мислимо на право на плаћени годишњи одмор, плаћено одсуство, право на зараду, а нарочито на права запосленог у вези са престанком радног односа.

односа јесте да пред надлежним основним судом захтева утврђење постојања радног односа.

Са тим у вези, занимљив је пут који је овакав тужбени захтев имао у нашој судској пракси. Дуго је владајући став Врховног касационог суда (у даљем тексту: ВКС) био да форме рада ван радног односа не могу да прерасту у радни однос (на неодређено време),⁵⁵⁹ јер је таква могућност, сходно Закону о раду, резервисана само за трансформацију радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време,⁵⁶⁰ а нигде се не наводи да је то могуће и у погледу форми рада ван радног односа. Ово је резултат искључиво језичког тумачења законских норми, где је потпуно изостављен дух и суштина радног законодавства, а то је ограничење

⁵⁵⁹ ВКС је чак показао да је свестан да се уговор о привременим и повременим пословима може злоупотребити од стране послодавца, али и поред тога није нашао за преображај овог уговорног односа у радни однос. У том смислу „судови су одбили тужбени захтев тужиоца, како примарни, тако и евентуални, оцењујући да је тужилац радио код туженог по основу више закључених уговора о обављању привремених и повремених послова, као рад ван радног односа, који се не може трансформисати у радни однос, како је то захтевано поднетом тужбом, а сама чињеница да је у одређеном периоду радио дуже него што је то предвиђено чланом 197. истог закона, није од значаја за пуноважност наведених уговора... У конкретном случају, тужилац је ангажован на обављању сезонских послова за време кампање брања и прераде шећерне репе, када код туженог постоји потреба за ангажовањем тих радника због повећаног обима посла и то на пословима који нису систематизовани као стална радна места и који се углавном третирају као помоћни послови. Имајући у виду управо карактер ових послова, да се ради о повременим пословима, закон ту врсту рада третира као рад ван радног односа, који не може прерасти у радни однос, па ни у ситуацији када траје дуже него што је то законом предвиђено, као у конкретном случају. Овај суд је сагласан са наводима ревизије да се овај институт повремених и привремених послова може злоупотребљавати и користити у ситуацијама кад код послодавца постоји стална потреба за обављањем одређеног посла...”. Штавише, овакву своју одлуку ВКС је образложио и тиме да радно место на којем је радио тужилац у конкретном случају није систематизовано код послодавца, те је на овој околности потпуно погрешно закључио да чим послови нису систематизовани, значи да су привременог и повремениог карактера јер, „у конкретном случају, према утврђеном чињеничном стању које се у поступку по ревизији не може испитивати, тужилац је обављао послове на којима је ангажован само за време кампање шећерне репе, за које тужени као послодавац није предвидео стална радна места. Систематизација радних места, обим и опис послова, број извршилаца и друго везано за обављање делатности, је у искључивој надлежности послодавца, односно његовог пословодног органа, а тужилац у току овог поступка није доказао да је тужени приликом закључења оспорених уговора, злоупотребљив своја овлашћења.” Све из образложења пресуде Врховног касационог суда, Рев2 347/2015 од дана 10.6.2015. године. Овакав став је погрешан, јер правилник о организацији и систематизацији послова доноси сам послодавац, што би значило да заправо од одлуке послодавца зависи да ли ће конкретни послови бити стални или привремени и повремени, што није тачно, јер је реч о чињеничним околностима, а не избору послодавца. И поред очигледних нелогичности, систематизација конкретних послова дуго је била главни критеријум за оцену да ли су у питању послови сталног или привременог и повремениог карактера. У том смислу види и пресуду ВКС Рев2 1163/2013 од дана 12.2.2014. године.

⁵⁶⁰ Члан 37 став 6 Закона о раду предвиђа да „Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.“

правне надмоћи послодавца у односима са запосленим.⁵⁶¹ Оваквим приступом, суд је у потпуности занемарио право чињенично стање и одшкринуо врата за злоупотребу уговора о привременим и повременим пословима од стране послодавца. Ипак, првостепени судови нису се обазирали на овакав став ВКС, те су у сличним ситуацијама усвајали тужбене захтеве лица која су по основу уговора о привременим и повременим пословима радила далеко дуже од 120 радних дана у календарској години.⁵⁶² Чврст став нижих судских инстанци уродио је плодом и ВКС је 2016. године коначно променио своју праксу, заузевши становиште да „правну природу уговора не одређује његов назив, већ суштина правног односа који је њиме заснован“.⁵⁶³ Оваквим тумачењем стављена је тачка на злоупотребе уговора о привременим и повременим пословима где се суштински ради о радном односу.

У домаћој пракси све су чешћи случајеви да се у улози предузетника заправо крије запослени. Наиме, оно што би иначе био радни однос између послодавца и запосленог представља се као однос између два независна привредна субјекта, који међусобно закључују различите уговоре привредног права попут уговора о пословно-техничкој сарадњи, уговора о лизингу, факторингу, франшизингу и др.⁵⁶⁴ Реч је заправо о симулованом правном послу, иза којег суштински стоји уговор о

⁵⁶¹ Lewin G. Joel III, *Every Employee's Guide to the Law*, Pantheon, New York, 2001, стр. 306.

⁵⁶² У предмету пред Основним судом у Новом Саду приликом утврђивања чињеничног стања утврђено је да је тужилца за туженог обављала послове Вође смене и то непрекидно од 12.04.2012. године до 15.10.2018. године, где јасно произлази да ови послови код туженог нису нити повремени нити привремени, а што потврђује управо рад тужилце на овим пословима далеко дужи од 120 радних дана, супротно одредби чл. 197. Закона о раду. Код тако утврђеног чињеничног стања суд је закључио да „тужени је ангажовањем тужилце на наведени начин поступао незаконито, јер је злоупотребио право предвиђено одредбом чл. 197. Закона о раду, ком поступању суд није, и не може пружити правну заштиту, јер би у супротном, очигледну злоупотребу института „рада ван радног односа“ од стране туженог „легализовао“, и то у конкретном случају, на штету тужилце. У вези са тим, битно је истаћи да спремност и капацитети препознавања извесних злоупотреба института радно-правног законодавства од стране послодавца у судским поступцима, а приликом пружања заштите права, имају и шири друштвени значај, јер судске одлуке представљају својеврсну поруку да су таква поступања недозвољена и да се, због тога што су противна закону, не могу и неће толерисати, а на штету запослених“. Из образложења пресуде Основног суда у Новом Саду бр. П1. 1950/2018 од дана 27.08.2019. године.

⁵⁶³ Из образложења пресуде Врховног касационог суда бр. Рев.2 601/2015 од дана 27.12.2016. године.

⁵⁶⁴ О овим правним пословима више код: Стеван Шогоров, Зоран Арсић, *Уговори трговинског права*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2017, стр. 133-138; 179-181.

раду. Јасно је да на овакав начин послодавци настоје да избегну како обавезе из радног односа,⁵⁶⁵ тако и трошкове по основу пореза и доприноса.⁵⁶⁶

Оваква појава није карактеристична само за наше поднебље, већ је присутна и у индустријски развијенијим државама. Тако је ЕУ 2006. године донела Зелену књигу о модернизацији радних односа, према којој прикривени радни однос постоји када се лице које је заправо у радном односу правно третира у некој другој форми, а не као запослени, како би се сакрио истински (радно)правни статус и да би се избегли трошкови који могу да укључују порезе и доприносе за социјално осигурање.⁵⁶⁷ О прикривеном радном односу говори се и у Препоруци МОП бр. 198 о радном односу. Тачком 4 Препоруке предвиђено је да државе треба да усвоје регулативу која ће садржати: а) јасне критеријуме према којима ће се правити недвосмислена разлика између запослених и samozапослених лица; б) ефикасне мере за борбу против прикривене запослености, односно лажног samozапосљавања (*bogus self-employment*).

У складу са овим међународним актима, многе државе приступиле су уређивању разграничења између запослених и samozапослених лица. Међутим, постоје значајне разлике између држава у начину на који се супротстављају прикривеној запослености. Грчка се, на пример, определила за увођење претпоставке да уколико samozапослено лице има само једног клијента, има се сматрати економски зависним samozапосленим лицем, те ужива одређена права из радног односа.⁵⁶⁸

⁵⁶⁵ Nicola Contouris, *Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*, Routledge, London – New York, 2016, 211.

⁵⁶⁶ Лице које је суштински запослени, у оваквој констелацији односа региструје се као предузетник који порез плаћа на паушално утврђен приход (предузетник запослени). Са другим привредним субјектом, који је суштински послодавац (предузетник послодавац), закључује један од наведених уговора привредног права. На основу тог уговора предузетник послодавац исплаћује предузетнику запосленом новчану накнаду за реализован пословни однос, која је заправо зарада. На овај начин предузетник послодавац цео терет плаћања пореза и доприноса преноси на предузетника запосленог, исплаћујући му на име новчане накнаде за реализован пословни однос износ који је већи од (евентуалне) нето зараде запосленог, али је мањи од бруто зараде коју би исплаћивао да је предузетник запослени у радном односу. На овај начин, предузетник послодавац остварује ниже трошкове за радника, предузетник запослени остварује вишу зараду него да је у радном односу, а како се уштеде остварују на рачун дела пореза и доприноса који би ишао у државни буџет, на губитку је једино држава.

⁵⁶⁷ Commission of the European Communities, *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 22.11.2006, COM/2006/0708, стр. 10-11.

⁵⁶⁸ International Labour Organization, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, op. cit, стр. 24.

У Немачкој је са друге стране уведена посебна категорија такозваног „квази-запосленог“ (*arbeitnehmerähnliche Person*). Реч је о лицу које је samozапослено, али је економски подређено свом клијенту. Дакле, реч је о субјекту који се налази између запосленог и samozапосленог лица. Квази-запосленим сматраће се лице које испуњава следеће критеријуме: 1) рад за клијента извршава лично и непосредно; 2) не запошљава друга лица; 3) има само једног клијента или од једног клијента остварује половину својих укупних прихода.⁵⁶⁹

Румунија се са проблемом прикривене запослености бори кроз пореско законодавство. Изменама пореског система из 2010. године, уведена су четири критеријума на основу којих порески органи процењују да ли је реч о samozапосљавању или о прикривеном радном односу.⁵⁷⁰ Уколико је у конкретном случају присутан барем један од та четири критеријума, порески органи такав однос између samozапосленог лица и његовог клијента могу третирати као радни однос, те сходно томе обрачунати порезе и припадајуће доприносе.

Различит приступ на овом пољу негује Словенија. Чланом 4 Закона о раду ове државе најпре је дефинисан појам радног односа, као однос између запосленог и послодавца, у који запослени ступа добровољно, континуирано вршећи рад лично и непосредно према налозима и под контролом послодавца, који је са друге стране дужан да за такав рад запосленом исплати зараду.⁵⁷¹ Потом је у члану 11 став 2 Закона предвиђено да ће се сваки однос који садржи елементе радног односа како је исти претходно дефинисан, сматрати радним односом, независно од форме у којој се рад врши.

И у нашој држави је дошло до промене регулативе у циљу борбе против прикривене запослености. Имајући у виду да симулованим правним пословима државни буџет трпи значајне финансијске губитке, Република Србија је крајем 2019. године усвојила измене и допуне сета пореских прописа којима је, између осталог, покушала да стане на пут оваквој пракси. Изменама и допунама Закона о порезу на

⁵⁶⁹ *Ibidem*.

⁵⁷⁰ Ти критеријуми су: 1) постојање субординације; 2) употреба клијентових средстава за рад; 3) плаћање трошкова превоза; 4) плаћање годишњег одмора и одсуства због привремене спречености за рад. *Ibidem*, стр. 26.

⁵⁷¹ Члан 4 Закона о раду Словеније.

доходак грађана уведен је тзв. „тест самосталности“.⁵⁷² Реч је о увођењу критеријума на основу којих се утврђује порески третман предузетника. Уколико у конкретном случају предузетник остварује пет од укупно девет постављених критеријума,⁵⁷³ не може да подлеже порезу на паушално утврђен приход, већ ће његово пословање бити опорезовано као остали приходи. Имајући у виду да је пореска стопа на остале приходе двоструко већа у односу на стопу пореза на зараду, на овај начин држава прикривање радног односа неким другим привредноправним послом из финансијског угла чини неатрактивним за субјекте тог односа.⁵⁷⁴

⁵⁷² “Службени гласник Републике Србије,” бр. 86/2019.

⁵⁷³ У питању су следећи критеријуми: 1) налогодавац или повезано лице с налогодавцем одређује радно време предузетнику или предузетнику паушалцу или су одмор и одсуства предузетника или предузетника паушалца зависни од одлуке налогодавца или повезаног лица с налогодавцем и накнада предузетнику или предузетнику паушалцу се не умањује сразмерно времену проведеном на одмору; 2) предузетник или предузетник паушалац уобичајено користи просторије које обезбеди или обавља послове у месту које одреди налогодавац или повезано лице с налогодавцем за потребе обављања послова који су му поверени; 3) налогодавац или повезано лице с налогодавцем врши или организује стручно оспособљавање или усавршавање предузетника или предузетника паушалца; 4) налогодавац је ангажовао предузетника или предузетника паушалца након оглашавања у средствима информисања потребе за ангажовањем физичких лица или ангажујући треће лице које се уобичајено бави проналажењем лица подобних за радно ангажовање, а чија је услуга резултирала ангажовањем тог предузетника или предузетника паушалца; 5) налогодавац или повезано лице с налогодавцем обезбеђује сопствени основни алат, опрему или друга основна материјална или нематеријална средства потребна за редован рад предузетника или предузетника паушалца или финансира њихову набавку, осим специјализованих алата, опреме или других специјализованих материјалних или нематеријалних средстава који могу бити неопходни у циљу извршавања специфичног посла или налога, или налогодавац или повезано лице с налогодавцем уобичајено руководи процесом рада предузетника или предузетника паушалца, осим таквог руковођења које подразумева давање основног налога у вези са нарученим послом и разумну контролу резултата рада или напор налогодавца, као доброг привредника, над обављањем посла који је наручио; 6) најмање 70% од укупно остварених прихода предузетника или предузетника паушалца у периоду од 12 месеци који почиње или се завршава у односној пореској години је остварено од једног налогодавца или од повезаног лица с налогодавцем; 7) предузетник или предузетник паушалац обавља послове из делатности налогодавца или повезаног лица с налогодавцем, а за тако обављене послове његов уговор о ангажовању не садржи клаузулу по којој предузетник или предузетник паушалац сноси уобичајени пословни ризик за посао испоручен клијенту налогодавца или повезаног лица с налогодавцем, уколико такав клијент постоји; 8) уговор о ангажовању предузетника или предузетника паушалца садржи делимичну или потпуну забрану предузетнику или предузетнику паушалцу да пружа услуге по основу уговора са другим налогодавцима, изузев делимичне забране која обухвата пружање услуга ограниченом броју директних конкурената налогодавцу; 9) предузетник или предузетник паушалац обавља активности уз накнаду за истог налогодавца или за повезано лице с налогодавцем, 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. Критеријуми су одређени ланом 85 став 1 тачка 17) Закона о порезу на доходак грађана.

⁵⁷⁴ Пореска стопа на остале приходе износи 20% (члан 86 став 1 Закона о порезу на доходак грађана), док је пореска стопа на зараду 10% (члан 86 став 1 Закона о порезу на доходак грађана).

Увођење тзв. „теста самосталности“ заправо представља један од инструмената за остваривање начела фактицитета,⁵⁷⁵ које подразумева да се пореске чињенице утврђују према њиховој економској суштини, а ако се симулованим правним послом прикрива неки други правни посао, за утврђивање пореске обавезе основу чини дисимуловани правни посао.⁵⁷⁶ Иако сумњамо да ће примена „теста самосталности“ допринети смањењу симуловања уговора о раду, чињеница да се у борбу против овог вида злоупотреба држава упустила путем измене пореског, а не радног законодавства, сведочи о томе да заштита радника, односно права по основу рада, није од примарног националног значаја, већ се јавља као нус ефекат тежње за попуњавањем државног буџета.

6. Заштита права на рад

Заштита права један је од кључних елемената у вези са делотворним остваривањем конкретног права. Гаранција права, без адекватне заштите, сама по себи не значи много. Заштита права претпоставља да у случају повреде или ускраћивања загарантованог права, титулар има на располагању ефикасне правне механизме помоћу којих може спречити даљу повреду права, односно у случају ускраћивања, да оствари конкретно право. Када је у питању заштита права на рад, имајући у виду његову сложеност, јасно је да морају бити присутни различити механизми заштите, како би се остварило делотворно уживање свих аспеката права на рад. Како је право на рад загарантовано и међународним и домаћим изворима права, механизме заштите права на рад сагледаћемо како у контексту међународног, тако и у контексту домаћег права.

⁵⁷⁵ О дејству и легитимности начела фактицитета код Svetislav Kostić, *Načelo fakticiteta u srpskom poreskom pravu*, Harmonius – Journal for Legal and Social Studies in South East Europe, 2016, стр. 112-129.

⁵⁷⁶ Члан 9 Закона о пореском поступку и пореској администрацији („Службени гласник Републике Србије”, бр. 80/2002, 84/2002 - испр., 23/2003 - испр., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005 - др. закон, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 61/2007, 20/2009, 72/2009 - др. закон, 53/2010, 101/2011, 2/2012 - испр., 93/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014, 105/2014, 91/2015 - аутентично тумачење, 112/2015, 15/2016, 108/2016, 30/2018, 95/2018, 86/2019 и 144/2020).

6.1. Заштита права на рад у међународном праву

Посматрајући уређивање права на рад у међународним изворима права, видели смо да је оно присутно како у актима УН тако и, на посредан начин, у актима МОП. Када је у питању МОП, механизми контроле примене стандарда МОП су изван домена деловања појединца, тако да у праву МОП не можемо говорити о заштити права на рад у смислу како смо је одредили у претходним редовима. Заправо, од свих изложених међународних извора о праву на рад, само један омогућава појединцу да у међународним оквирима оствари заштиту прокламованог права на рад. Реч је о МПЕСКП.

Заштита права на рад из МПЕСКП постала је доступна појединцима 5. маја 2013. године. Тог дана ступио је на снагу Опциони протокол уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (у даљем тексту: Опциони протокол). Но, рад на сачињавању таквог документа отпочео је скоро четврт века пре његовог ступања на снагу. Питање потребе доношења протокола који би ишао уз МПЕСКП, а који би за циљ имао успостављање механизма подношења индивидуалних представки о непоштовању права из МПЕСКП први пут се 1990. године нашло на дневном реду Комитета УН за економска, социјална и културна права. Дискусија у оквиру комитета кретала се пре свега у вези са питањима могућности међународне судске контроле социјално-економских права.⁵⁷⁷ Током расправе о наведеном питању изнета су различита становишта која су се кретала од оних да такав протокол не би имао смисла јер економска, социјална и културна права нису погодна за судско одлучивање,⁵⁷⁸ преко става да су само нека од тих права погодна за судско одлучивање и да Комитет треба да одлучи која су то тачно права,⁵⁷⁹ до мишљења да сва социјална, економска и културна права садрже поједине аспекте који су подобни за непосредну судску заштиту.⁵⁸⁰ Комитет је

⁵⁷⁷ Детаљно о периоду који је претходио усвајању Опционог протокола види у: Claire Mahon, *Progress at the Front: The Draft Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Law Review, No. 4/2008, стр. 617–646.

⁵⁷⁸ Овакав став заступао је професор Зима (*Simma*). Види: Summary record of the 43rd meeting, 15th session, Draft Optional Protocol, E/C.12/1996/SR.43, параграф 22.

⁵⁷⁹ *Ibidem*, параграф 23.

⁵⁸⁰ Овакав став изнео је Филип Алстон (*Philip Alston*) који је и предводио рад Комитета по овом питању. Види: *Ibidem*, параграф 21.

закључио расправу 1997. године када је Савету УН за људска права доставио извештај у чијем закључку је стајало да је потребно израдити протокол уз МПЕСКП којим би се успоставио механизам подношења индивидуалних представки због непоштовања одредби МПЕСКП.

Ипак, међу државама чланицама УН и даље су били присутни супротстављени ставови о природи социјално-економских права и њиховој подобности за судску заштиту. Идеја о потреби доношења протокола који би омогућио непосредну заштиту социјално-економских права у међународном праву сазрела је на прелазу у трећи миленијум. У том процесу сазревања наведене идеје, две околности у тумачењу права у оквиру УН нарочито су помогле. Једна је већ поменута Бечка декларација из 1993. године којом је потврђен став о универзалности, недељивости и међусобној повезаности свих људских права. Друга се везује за тумачење обавеза држава чланица УН о примени МПЕСКП у Општем коментара број 9 из 1998. године. У параграфу 10 тог општег коментара стоји, да и поред разлика које постоје између различитих националних систем права, свако право из МПЕСКП поседује неке значајне аспекте који су погодни за судско одлучивање.⁵⁸¹ Коначно, Генерална скупштина УН је 10. децембра 2008. године консензусом усвојила Опциони протокол уз МПЕСКП. Протокол је отворен за потписивање 24. септембра 2009. године, а сходно свом члану 18, ступио је на снагу протеком три месеца од десете ратификације, што је, како смо претходно навели, било 5. маја 2013. године. Ступањем на снагу Опционог протокола коначно ставља се тачка на вишедеценијску асиметрију у међународној заштити људских права.⁵⁸² До краја 2020. године укупно је 26 држава ратификовало Опциони протокол. Република Србија није међу њима.⁵⁸³

Овим актом суштински успостављена је квази-судска улога Комитета за економска, социјална и културна права. Чланом 2 Опционог протокола предвиђено је да се

⁵⁸¹ Општи коментар број 9 о примени МПЕСКП у државама чланицама доступан је на интернет адреси <https://www.refworld.org/docid/47a7079d6.html>.

⁵⁸² Tara J. Melish, *Introductory note to the optional protocol to the international covenant on economic, social and cultural rights*, International Legal Materials, No. 27/2009, стр. 256.

⁵⁸³ Од држава у окружењу само су Босна и Херцеговина и Црна Гора ратификовале опциони протокол.

Комитету могу подносити представке од стране или у име појединаца или групе појединаца, који тврде да су жртве кршења било ког права из МПЕСКП од стране државе уговорнице под чијом су надлежношћу.⁵⁸⁴ Предуслов да би Комитет уопште разматрао представке појединаца јесте да су за заштиту конкретног права претходно исцрпљени сви правни лекови у држави уговорници, с тим да ово неће важити уколико је примена правних лекова неразумно дуго продужена.⁵⁸⁵

Специфичност Опционог протокола јесте и у томе што предвиђа могућност спровођења привремених мера. Наиме, сходно члану 5 протокола, у било ком тренутку након пријема представке, Комитет може да предложи држави уговорници да размотри конкретне привремене мере у циљу избегавања наступања евентуалне ненадокнадиве штете нанесене жртви или жртвама наводних кршења права из МПЕСКП.

Посебан истражни поступак предвиђен је у случају постојања информација које указују на грубе или системске повреде права из МПЕСКП (чланови 11 и 12 Опционог протокола), док је чланом 10 протокола предвиђена и могућност да државе међусобно могу да подносе представке у случају да друга држава не поштује правила МПЕСКП. Ипак, ефекат наведених одредби протокола које се односе на посебан истражни поступак, као и на међусобне представке држава уговорница, умањује чињеница да ће се ови механизми контроле примене МПЕСКП примењивати само ако држава против које се подноси представка или покреће истражни поступак, претходно да сагласност за спровођење ових

⁵⁸⁴ При чему, када се поднесак подноси у име појединаца или групе појединаца, то ће бити са њиховим пристанком осим уколико аутор може да оправда деловање у њихово име без такве сагласности.

⁵⁸⁵ Поред тога, сходно члану 3 Опционог протокола Комитет ће прогласити представку неприхватљивом када: (а) се не поднесе у року од једне године након исцрпљивања домаћих правних лекова, осим у случајевима у којима подносилац може да докаже да није био у могућности да достави поднесак у оквиру тог рока; (б) чињенице које су предмет представке су се догодиле пре ступања на снагу овог Протокола за државе потписнице, осим ако су те чињенице настављене после тог датума; (ц) исти случај је већ испитан од стране Комитета или је био или се разматра у другом поступку међународне истраге или поравнања; (д) је неспојива са одредбама Пакта; (е) је очигледно неоснована, недовољно поткрепљена или искључиво заснована на основу извештаја распрострањених у масовним медијима; (ф) је злоупотреба права на подношење представке или када (г) је анонимна или није у писменој форми. Такође, сходно члану 4 Опционог протокола Комитет може, ако је потребно, да одбије да размотри представку где се не открива да је подносилац претрпео јасну повреду права, осим уколико Комитет сматра да представка представља озбиљно питање од општег значаја.

механизма.⁵⁸⁶ Но, и поред тога, не умањује се значај Опционог протокола, јер се њиме коначно омогућава појединцу да на међународном плану покрене механизам заштите социјално-економских права.⁵⁸⁷

Када је у питању члан 6 МПЕСКП који се односи на право на рад, само једна представка поднета је у вези са кршењем тог члана и то против Еквадора. Ипак, разматрајући поднету представку,⁵⁸⁸ Комитет је утврдио да не може одлучивати у меритуму, јер је поднета представка неприхватљива из разлога што нису исцрпљени сви правни лекови у држави чланици и што је поднета представка недовољно поткрепљена.⁵⁸⁹

⁵⁸⁶ Члан 10 став 1 и члан 11 ставови 1 и 8 Опционог протокола.

⁵⁸⁷ Када је у питању пракса Комитета у вези са поднетим представкама појединаца, до краја 2020. године покренуто је укупно 53 поступка на иницијативу појединаца, при чему се већина завршила одустанком подносиоца представке (то је био случај у 27 поступака покренутих на иницијативу појединаца). Када томе додамо да је још у 19 покренутих поступака Комитет представке прогласио неприхватљивим, долазимо до закључка да је у само седам поступака мериторно одлучивао о поднетим представкама, при чему је у шест од тих седам поступака установљена повреда права из МПЕСКП од стране држава чланица. Подаци о свим поднетим представкама доступни су на интернет адреси <https://juris.ohchr.org/Search/Documents>.

⁵⁸⁸ Представка број 007/2015 (*Arellano Medina v Ecuador*).

⁵⁸⁹ У конкретном случају држављанин Еквадора *Jaime Efraín Arellano Medina*, по занимању хемичар, 2007. године дао је отказ у нафтној компанији у којој је радио. Тврдио је да је био принуђен на такав потез из разлога што послодавац није обезбедио потребан ниво хигијене на радном месту, као ни безбедне и здраве услове рада од опасних хемијских материја, због чега му је касније дијагностификована Паркинсонова болест. Додатно, тврдио је да му није исплаћена адекватна компензација приликом престанка радног односа, а сходно колективном уговору који је био на снази. Подносилац представке сматрао је да му је наведеним чињеничним стањем повређено право на рад из члана 6, право на правичне и повољне услове рада из члана 7 и право на здравље из члана 12 МПЕСКП. Одговор Еквадора био је у томе да, уколико су наведени услови рада довели до поменуто дијагнозе поводом здравственог стања подносиоца представке, господин Медина требао је да се са адекватном медицинском документацијом обрати органу надлежном за осигурање од наступања повреда на раду и професионалних обољења у оквиру система социјалног осигурања у Еквадору. Како је Комитет утврдио да се подносилац представке није обратио надлежном органу у циљу остваривања права у случају наступања професионалне болести, донео је закључак да је предметна представка неприхватљива из разлога што подносилац није искористио сва правна средства која му стоје на располагање у држави чланици, сходно члану 3 став 1 Опционог протокола. Поред тога, Комитет је наставио са испитивањем поднете представке у делу који се односио на повреду чланова 6 и 7 МПЕСКП због неисплаћивања адекватне компензације према важећем колективном уговору. Суштински, овде је Комитет требао да оцени да ли су судови у Еквадору у конкретном предмету адекватно применили национално право. Комитет је стао на становиште да примена националног права од стране националних судова није адекватна само уколико је очигледно резултат самовоље доносиоца пресуде или је очигледно незаконита. Како подносилац представке није навео аргументе који би указивали на нешто тако, представка је одбијена као неприхватљива и из разлога што је недовољно поткрепљена, сходно члану 3 став 2 алинеја е) Опционог протокола. Види: *Arellano Medina v Ecuador* Е/С.12/63/Д/7/2015.

Сагледавајући одредбе Опционог протокола, као и праксу Комитета у вези са спровођењем протокола, немамо сумњи да је Опциони протокол допринео заштити социјално-економских права у међународном праву. Поред тога што примена појединих механизма контроле примене МПЕСКП зависи од воље државе за коју постоје индиције да врши повреду неког од права из пакта, као и чињенице да Комитет нема могућност да санкционише државе за које утврди да су повредиле одредбе МПЕСКП, ипак, могућност за појединце да се обрате међународном телу уколико сматрају да им је неко од социјано-економских права повређено је од посебног значаја. Поред тога, иако Комитет нема могућност да санкционише државе за које утврди да не поштују права из МПЕСКП, његове препоруке како државе да поступе у правцу да им се више не дешавају такве повреде је од нарочитог значаја. Уопште, кроз те препоруке Комитет суштински даје своје тумачење појединих права у погледу њихове садржине, те на тај начин унапређује систем заштите социјално-економских права, како на међународном, тако и на националном нивоу.

Како смо рекли, наша држава није ратификовала Опциони протокол, што значи да се држављани Републике Србије не могу обраћати представкама Комитету у случају да сматрају да им је повређено неко право из МПЕСКП. Но, постоје аутори који сматрају да Република Србија има уставну обавезу да ратификује Опциони протокол, јер је чланом 22 став 2 Устава Републике Србије предвиђено да грађани имају право да се обрате међународним институцијама ради заштите својих слобода и права зајемчених Уставом.⁵⁹⁰ Како су сва права из МПЕСКП на експлицитан или имплицитан начин присутна и у Уставу Републике Србије, наша држава била би дужна да ратификује протокол и на тај начин омогући грађанима да пред Комитетом УН за економска, социјална и културна права као међународном институцијом остваре заштиту својих (социјално-економских) права.

⁵⁹⁰ Родољуб Етински, *Судска контрола извршавања основне обавезе Републике Србије у погледу права на рад*, X међународни научни скуп "Заштита људских права и слобода у време економске кризе", Тара, 2011, стр. 127-128.

Ипак, када говоримо о међународној судској заштити људских права од примарног значаја видимо деловање Европског суда. Како смо то и претходно навели, овај суд стара се о заштити људских права загарантованих ЕКЗЉП и представља први прави судски механизам који појединцу омогућава да се обрати једном међународном судском органу када сматра да му је повређено неко право од стране државе чији је држављанин.⁵⁹¹ Европски суд својом праксом установљава својеврсно прецедентно право, и на тај начин има посебну улогу у тумачењу људских права и уобличавања заштите права грађана у државама чланицама Савета Европе.⁵⁹² Ипак, одлуке Европског суда нису прецеденти у правом смислу те речи, јер не обавезују суд у каснијим предметима поводом сличних или истих чињеничних прилика. Наиме, ЕКЗЉП представља живи инструмент, тако да се њене одредбе имају тумачити спрам друштвених околности које су актуелне у тренутку тумачења конкретне норме конвенције. Једино, увек треба водити рачуна о начелима правне сигурности, транспарентности и једнакости свих пред законом.⁵⁹³ Када је у питању тумачење норми саме Конвенције, Европски суд ће увек приступати методом циљног тумачења права, што значи да ће конкретну норму сагледавати кроз призму циља саме конвенције чија је конкретна норма интегрални део. Уз то, сваком тумачењу норми конвенције суд треба да приступа еволутивно, у смислу да одредбе конвенције тумачи у складу са актуелним друштвеним приликама, а не онима које су биле у време доношења Европске конвенције, и иновативно, у смислу да суд изузетно открива простор за примену норми конвенције и тамо где га формално нема, а суштински би требало да постоји.⁵⁹⁴

⁵⁹¹ О еволуцији у статусу и деловању Европског суда види: Alastair Mowbray, *The Composition and Operation of the New European Court of Human Rights*, Public Law, 1999, стр. 219.

⁵⁹² Б. Божовић, *op.cit.*, стр. 241.

⁵⁹³ Милан Пауновић, Славољуб Царић, *Европски суд за људска права – надлежност и поступак*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2007, стр. 34-35.

⁵⁹⁴ European Court of Human Rights, *Dialogue between judges – What are the limits to the evolutive interpretation of the Convention?*, Council of Europe, Strasbourg, 2011; Поповић Драгољуб, *Европски суд за људска права*, Службени гласник, Београд 2008, стр. 87-90. Почетак еволутивног и иновативног присутпа у пракси Европског суда везује се за пресуду у предмету Тајрер против Велике Британије. У образложењу одлуке Суд је истакао да је ЕКЗЉП живи правни инструмент и да се у сваком моменту мора прилагођавати новонасталим друштвеним околностима. *Tyrer v The United Kingdom* (представка број 5856/72), пресуда од дана 25.04.1978. године, параграф 31.

Како је Република Србија чланица Савета Европе и како је ратификовала ЕКЗЉП, све наведено из претходних редова директно се тиче и наше државе. Уосталом, то потврђују и одредбе Устава Републике Србије. Штавише, из угла права Републике Србије, најзначајнији међународни механизам заштите људских права јесте онај заснован на ЕКЗЉП.

Грађани Републике Србије могу непосредно остваривати, а самим тим и остварити заштиту права из ЕКЗЉП пред националним судовима. То проистиче из члана 16 став 2 Устава према којем општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори, као што је то случај са ЕКЗЉП, саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују, док члан 145 став 2 каже да се судске одлуке заснивају на Уставу, закону, потврђеном међународном уговору и пропису донетом на основу закона. С друге стране, подвлачимо значај улоге Европског суда у тумачењу одредби ЕКЗЉП. Наиме, члан 18 став 3 Устава каже да се одредбе о људским и мањинским правима тумаче у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење. Самим тим, и одлуке Европског суда обавезују судије у нашој држави када одлучују о правима прокламованим ЕКЗЉП.⁵⁹⁵

Иако је Европска конвенција усмерена преваходно ка заштити грађанских и политичких права, уз изузетке забране принудног рада и слободе удруживања, у теорији се све више указује на праксу суда којом он своје деловање и примену конвенције шири и на домен социјално-економских права,⁵⁹⁶ што је практична последица претходно описаног приступа у тумачењу одредби конвенције. Иако се у самој конвенцији право на рад нигде експлицитно не помиње, поједини његови аспекти тангирани су у пракси Европског суда кроз тумачење права из конвенције. На овом месту, указаћемо управо на поједине одлуке Европског суда које се, истина, на посредан начин, тичу заштите права на рад, односно појединих његових елемената.

⁵⁹⁵ Слично и Драгољуб Поповић, *Границе слободе изражавања – једна српска и једна европска пресуда*, Билтен Врховног касационог суда, Београд 1/2012, стр. 173-174.

⁵⁹⁶ Virginia Mantouvalou, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, Human Rights Law Review, No. 3/2013, стр. 529; Ida Elisabeth Koch, *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-economic Demands Under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston, 2009, стр. 9-12.

Европски суд се бавио питањем права на приступ запослењу у неколико случајева и то по основу различитих права из конвенције. Први такав јесте случај Јанг, Џејмс и Вебстер против Уједињеног Краљевства (*Young, James and Webster v United Kingdom*) из 1981. године.⁵⁹⁷ Овај предмет вођен је у вези са заштитом слободе окупљања и удруживања из члана 11 Конвенције, а поводом такозване клаузуле затворене радње (*closed shop agreement*). Реч је о клаузули између послодавца и синдиката према којој ће послодавац запошљавати само лица која су чланови конкретног синдиката, или ће та лица бити заштићена од евентуалних отпуштања код тог послодавца.⁵⁹⁸ У наведеном предмету Европски суд установио је да оваква пракса представља повреду члана 11 конвенције, јер је у супротности са негативним видом слободе удруживања који подразумева слободу избора појединца да не буде члан нити једног синдиката или да слободно иступи из синдиката чији је члан. Такође, оваква пракса представља повреду права на рад, јер је остваривање овог права условљено чланством у конкретном синдикату. Уз то, Европски суд је као изразито негативну страну овакве праксе истакао да, имајући у виду егзистенцијални значај радног односа по запослене, условљавање запосленог чланством у конкретном синдикату зарад остваривања запослења или заштите од отказа, фактички представља својеврстан облик принуде,⁵⁹⁹ те из тог разлога оваква пракса не може бити легална нити легитимна.

О праву на рад на посредан начин Европски суд је одлучивао и у предмету Сидабрас и Џиаутас против Литваније (*Sidabras and Dziautas v Lithuania*) из 2004. године.⁶⁰⁰ Овај поступак вођен је поводом заштите права на приватност из члана 8 конвенције, за који је суд утврдио да је у овом конкретном случају повређен. Тужиоци у овом поступку добили су отказ и забрањен им је рад у јавном сектору, као и у многим делатностима приватног сектора из разлога што су били чланови

⁵⁹⁷ *Young, James and Webster v United Kingdom* (представке број 7601/76, 7806/77), пресуда од дана 13.08.1981. године.

⁵⁹⁸ О синдикалним клаузулама више код: Сенад Јашаревић, *Заштитне синдикалне клаузуле*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/1992, стр. 184-186; Горан Обрадовић, *Клаузуле синдикалне сигурности*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XLIII/2003, стр. 290-301.

⁵⁹⁹ *Young, James and Webster v United Kingdom*, параграф 55.

⁶⁰⁰ *Sidabras and Dziautas v Lithuania* (представке број 55480/00 и 59330/00), пресуда од дана 27.07.2004. године.

совјетске тајне службе КГБ. У образложењу своје одлуке, Европски суд је право на приватност тумачио у вези са правом на рад и значајем који то право има на живот сваког појединца. Тако, суд је истакао да тако широко постављена забрана рада у приватном сектору има неповољан утицај на приватни живот појединца, нарочито имајући у виду да сходно члану 1 став 2 ПЕСП право на рад подразумева право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао,⁶⁰¹ чиме је, у конкретном случају, тако постављеном забраном рада повређена слобода избора запослења појединца.⁶⁰² Поред тога, Европски суд сматра да приватност појединца подразумева слободу лица да бира како ће остварити свој лични развој (*self development*) и испуњење сопствене личности (*self-fulfillment*). Имајући у виду да се значајан део простора за остваривање личног развоја и испуњења личности одвија кроз односе који се успостављају поводом рада и на раду,⁶⁰³ Европски суд је закључио да тако широка забрана рада у приватном сектору представља и ограничење слободе за остваривање личног развоја и испуњења личности, што представља повреду права на приватност појединца.⁶⁰⁴ Овакво тумачење члана 8 Европске конвенције доводи до закључка да свако ограничавање права на рад, тачније слободе рада, у смислу члана 1 став 2 ПЕСП представља уједно и повреду права на приватност појединца.⁶⁰⁵

Један од општих и битних елемената радног односа такође се, на посредан начин, нашао пред Европским судом. Реч је односу субординације између запосленог и послодавца. Заправо, Европски суд се, по основу различитих права загарантованих Европском конвенцијом, бавио и питањем да ли одређени акти послодавца

⁶⁰¹ *Sidabras and Dziautas v Lithuania*, параграф 47.

⁶⁰² О самом предмету *Sidabras and Dziautas v Lithuania* и значају за тумачење члана 8 ЕКЗЈП види у: Virginia Mantouvalou, *Work and Private Life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, *European Law Review*, No. 4/2005, стр. 573-585.

⁶⁰³ *Niemietz v. Germany* (представка број 13710/88), пресуда од дана 16.12.1992. године, параграф 29.

⁶⁰⁴ *Sidabras and Dziautas v Lithuania*, параграф 43. Идентичан став Европски суд заузео је и у предмету *Campagnano v Italy* (представка број 77955/01), пресуда од дана 23.03.2006. године. У овом предмету тужиоцу је, сходно законима у Италији, забрањено да обавља поједине послове у периоду од 5 (пет) година након што је њено предузеће отишло у стечај. Европски суд је резонувао да је овако широком забраном слободе избора запослења тужиоцу повређено право на приватност у контексту слободе развоја и испуњења сопствене личности. *Campagnano v Italy*, параграфи 50-60.

⁶⁰⁵ Rory O'Connell, *The right to work in the ECHR*, *European Human Rights Law Review*, No. 2/2012, стр. 182.

превазилазе однос субординације и, злоупотребом економске и правне надмоћи коју послодавац има у односу на запосленог, прерастају у однос доминације послодавца над запосленим. Полазећи од тога да однос доминације претпоставља да један субјект има моћ да самовољно утиче на слободе (избора) другог субјекта,⁶⁰⁶ јасно је да је у домену радног односа граница између субординације и доминације најтања код института престанка радног односа отказом од стране послодавца. Управо из тог разлога, Европски суд је у више ситуација одлучивао о томе да ли је послодавац отказивањем уговора о раду прекорачио законска ограничења његове (над)моћи, због разлога који нису директно везани за начин и квалитет обављања посла од стране запосленог.

У предмету *Redfearn* против Велике Британије из 2012. године, суд је установио да је незаконит отказ који је тужилац, запослен као возач аутобуса, добио од послодавца из разлога што је члан изразито националистички оријентисане политичке партије.⁶⁰⁷ Суд је у овом предмету био на становишту да овај отказ представља повреду члана 11 Европске конвенције који гарантује слободу окупљања и удруживања.

У још једном предмету послодавац је прекорачио своја овлашћења у вези са отказом запосленој, такође из разлога њеног политичког опредељења. Тужилац у овом предмету, госпођа *Vogt*, била је запослена у средњој школи у Немачкој и као таква сматрала се државним службеником. Међутим, пошто је била активни члан немачке комунистичке партије (нем. *Deutsche Kommunistische Partei*), добила је отказ са образложењем да је део организације која има циљеве који су супротни Уставу Савезне Републике Немачке, што је у директној супротности са њеним деловањем, како је државни службеник. Европски суд је утврдио да је овај отказ супротан члану члану 10 конвенције који прокламује слободу изражавања, из разлога што тужени ни у једном сегменту није доказао да је тужиља, чак ни ван радног времена, имала било какве против уставне изјаве, нити је исказивала сличне ставове. Такође, овакав отказ истовремено је у супротности и са слободом

⁶⁰⁶ Philip Pettit, *Republicanism: A Theory of Freedom and Government*, Oxford University Press, Oxford, 1999, стр. 52.

⁶⁰⁷ *Redfearn v United Kingdom* (представка број 47335/06), пресуда од дана 06.11.2012. године.

удруживања из члана 11 конвенције, јер деловање Немачке комунистичке партије није било забрањено одлуком Уставног суда ове државе, који је, сходно домаћим прописима, једини надлежан да забрани рад организација које имају против уставне циљеве.⁶⁰⁸

У неколико предмета, Европски суд је установио да је отказом уговора о раду послодавац повредио право на приватност из члана 8 ЕКЗЈП. У предмету *Smith и Grady* против Велике Британије, тужиоци су били запослени у војсци Велике Британије, али су отпуштени из службе због своје хомосексуалне оријентације. Европски суд је утврдио да овакво отпуштање представља повреду права на приватност.⁶⁰⁹ Повреду овог права Европски суд је установио и у предмету *Schüth* против Немачке, где је тужилац, свештеник који је био на челу једне парохије Римокатоличке цркве, отпуштен из цркве јер је напустио своју супругу и отпочео ванбрачну заједницу са другом женом, са којом има дете. Отпуштен је из цркве са образложењем да је због описаног чина изгубио кредибилитет да буде на челу парохије.⁶¹⁰ Као што смо истакли, Европски суд је констатовао да ово отпуштање представља повреду приватности појединца из члана 8 ЕКЗЈП. Такође, повреда права на приватност утврђена је у случају где је лице добило отказ из разлога што је HIV позитивно. Наиме, остале колеге када су сазнале за ту околност, одбијале су да раде са тим лицем управо због његовог здравственог стања, због чега је уследио и отказ. Образлажући своју одлуку, Европски суд указао је и на негативне аспекте оваквог отказа по даље остваривање права на рад HIV позитивне особе.⁶¹¹

У делу дисертације посвећеном негативном одређењу права на рад видели смо да је праксом Европског суда обухваћена и заштита права на рад у контексту његових негативних аспеката. Тако је, слично у помињаном предмету Силиадин против Француске, Европски суд установио постојање повреде члана 4 ЕКЗЈП у предмету тужиље која се због сексуалног злостављања које је трпела у својој држави, Уганди, захваљујући рођаку који јој је обезбедио фалсификовани пасош и визу, преселила

⁶⁰⁸ *Vogt v Germany* (представка број 17851/91), пресуда од дана 02.09.1996. године, параграф 60.

⁶⁰⁹ *Smith and Grady v United Kingdom* (представке број 33985/96 и 33986/96), пресуда од дана 27.09.1999. године.

⁶¹⁰ *Schüth v Germany* (представка број 1620/03), пресуда од дана 23.09.2010. године.

⁶¹¹ *IB v Greece* (представка број 552/10), пресуда од дана 3.10.2013. године, параграф 72.

у Велику Британију. Међутим, по доласку у Велику Британију, исти тај рођак одузео јој је пасош и сва документа. Тужилца је живела у домаћинству тог рођака који јој је посредством свог познаника нашао посао приватног неговатеља. При томе, познаник је за рад тужилце накнаду исплаћивао њеном рођаку, који јој није предао ништа од новца који је зарађивала, образлажући да то штеди за њено образовање. За сво то време тужилца је држана у изолацији са константном претњом рођака да ће је депортовати у Уганду. У датим околностима, Европски суд утврдио је да се недвосмислено ради о повреди забране принудног рада.⁶¹²

Слично је било у још једном предмету где се у улози тужене стране поново нашао Велика Британија. У овом предмету је тужилца, пореклом из Танзаније, 2006. године дошла са својим послодавцем у Велику Британију на основу визе за рад у трајању од три месеца како би помогла у домаћинству послодавца у периоду након операције. Међутим, до медицинског захвата није ни дошло, а номинални послодавац се вратила у Танзанију без тужилце, коју је оставила у домаћинству својих родитеља. При томе, тужилци је речено да мора да остане у том домаћинству и да ради без накнаде годину дана како би исплатила трошкове авио превоза и радне визе, а одузет јој је и пасош. Тужилца је успела да побегне и обратила се полицији, која на крају није на адекватан начин процесуирала цео случај, те кривични поступак против послодавца није ни покренут. Из разлога што јој Велика Британија није пружила заштиту од принудног рада и што није санкционисала учиниоце, тужилца је покренула поступак пред Европским судом. Овај поступак није ни дочекао да Суд о њему одлучује, јер је Велика Британија, поучена искуством из претходно наведеног предмета, прихватила став да је својим непоступањем повредила члан 4 ЕКЗЛП, те приступила измени правног оквира у правцу ефикасније борбе против принудног рада, као и обештећењу тужилце.⁶¹³

У предмету Ранцев против Кипра и Русије,⁶¹⁴ Европски суд је трговину људима квалификовао као повреду члана 4 ЕКЗЛП. Посебан значај овог предмета огледа се у томе што заштита од трговине људима ужива судску заштиту на основу

⁶¹² *CN v the United Kingdom* (представка број 4239/08), пресуда од дана 13.11.2012. године.

⁶¹³ *Elizabeth Kawogo v the United Kingdom* (представка број 56921/09), одлука од дана 03.09.2013. године.

⁶¹⁴ *Rantsev v. Cyprus and Russia* (представка број 259657/04), пресуда од дана 07.01.2010. године.

Европске конвенције, идентично као и заштита од принудног рада. Тужилац у овом предмету био је Николај Рантцев, отац преминуле Оксане Ранцеве, за коју се испоставило да је жртва трговине људима. Наиме, она је марта 2001. године из Русије дошла на Кипар, на основу тзв. уметничке визе, ради закључивања радног односа са једним кабареом у Лимасолу, главном граду Кипра. Након непуних двадесет дана боравка у Кипру, Ранцева је изгубила живот под неразјашњеним околностима.⁶¹⁵ Европски суд је установио низ пропуста у раду кипарске полиције, те је закључио да је повређен члан 4 ЕКЗЉП из разлога што Ранцевој није обезбеђена непосредна и ефикасна заштита од принудног рада, односно трефикинга.

На основу анализе одлука Европског суда у вези са негативним аспектима права на рад, закључујемо да члан 4 ЕКЗЉП подразумева позитивне обавезе државе, у смислу дужности државе да предузме све потребне мере како би спречила принудни рад и ропство на својој територији.⁶¹⁶ У том смислу, приликом испитивања да ли је у конкретном случају присутна повреда члана 4 ЕКЗЉП, Европски суд нарочито разматра два аспекта те позитивне обавезе. Први се односи на то да ли су у националним оквирима присутне и предузете мере адекватне да обезбеде стварну и ефикасну заштиту права жртава или потенцијалних жртава принудног рада, односно трефикинга. Други аспект позитивне обавезе државе тиче се питања да ли је држава предузела све мере у циљу спровођења ефикасне истраге и кажњавања сваког акта усмереног на држање лица у ропству или принудном раду.⁶¹⁷ Значај овако широко тумачене позитивне обавезе државе у вези са негативним аспектима права на рад од нарочитог је значаја у случајевима када национално право, или националне институције „закажу“ у спровођењу и поштовању међународних правила који се односе на борбу против ропства, трефикинга и принудног рада.⁶¹⁸

⁶¹⁵ О чињеничним околностима овог предмета шире у параграфима 13-29 пресуде.

⁶¹⁶ Слично и Р. Етински, *Међународни аспекти легислативе против трговине људима*, *op. cit.*, стр. 102.

⁶¹⁷ Параграф 284 пресуде у предмету *Rantsev v. Cyprus and Russia*.

⁶¹⁸ Бојан Милосављевић, *Спречавање трговине људима – Активности Уједињених нација*, Правни живот, бр. 12/2011, стр. 231.

6.2. Заштита права на рад у унутрашњем праву

Заштита права на рад у унутрашњем праву произлази из чињенице да је ово право загарантовано Уставом, те да је законима обезбеђена његова даља разрада у унутрашњем праву, као и из чињенице да је Република Србија ратификовала изложене међународне акте којима је загарантовано право на рад, а сходно Уставу, ратификовани међународни споразуми део су националног правног поретка и непосредно се примењују.⁶¹⁹

У уводном делу овог поглавља рекли смо да се заштита права јавља у вези са повредом или ускраћивањем конкретног права, а у циљу да се спречи даља повреда или ускраћивање права, да се лице коме је повређено или ускраћено конкретно право доведе у положај у којем би било да до повреде права није дошло или уколико тако нешто није могуће да се обештети. Устав Републике Србије предвиђа да свако коме је повређено или ускраћено неко право има право на судску заштиту.⁶²⁰ Дакле, примарни вид заштите права јесте у активирању судског механизма са тим у вези. Изузетак није ни у погледу повреде или ускраћивања права на рад. Ипак, како је реч о праву које се превасходно разрађује и конкретизује путем закона, заштита права на рад оствариваће се у вези са повредама законских норми којима се конкретизује ово право. У том смислу, заштита права на рад остварује се пред судовима опште надлежности или путем механизма за мирно решавање радних спорова. Поред тога, како је реч о праву које је загарантовано Уставом, постоји могућност његове заштите и пред Уставним судом.

Заштита права на рад пред судовима опште надлежности заправо је одраз једног посебног права – права на приступ суду, односно права на правично суђење.⁶²¹ Поступак за повреде права по основу рада покреће се тужбом. Месна надлежност суда, на општи начин, одређује се према пребивалишту, односно седишту туженог,⁶²² с тим да у случају спора из радног односа, када је тужилац запослени, постоји правило посебне месне надлежности према којем се тужба може поднети и

⁶¹⁹ Члан 16 став 2 Устава

⁶²⁰ Члан 22 став 1 Устава Републике Србије.

⁶²¹ Ово право загарантован је чланом 32 Устава Републике Србије, као и чланом 6 ЕКЗЛП.

⁶²² Члан 39 Закона о парничном поступку ("Сл. гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020).

суду на чијем се подручју рад обавља или се обављао.⁶²³ Избор суда врши сам тужилац, подношењем тужбе једном од ових судова.⁶²⁴

Што се тиче стварне надлежности, у првом степену надлежан је Основни суд,⁶²⁵ осим у споровима у вези са дискриминацијом и злостављањем на раду, у којима је у првом степену надлежан Виши суд.⁶²⁶ У другом степену, дакле у поступку по жалби на одлуку првостепеног суда, одлучује Апелациони суд.⁶²⁷ У случају да страна у спору није задовољна другостепеном одлуком, може изјавити ревизију, као ванредни правни лек, о којој одлучује ВКС.⁶²⁸ Када су радни спорови у питању, сходно члану 441 Закона о парничном поступку ревизија је увек дозвољена у споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа,⁶²⁹ или у случају када вредност предмета спора прелази динарску противвредност од 40.000 евра по средњем курсу Народне банке Србије на дан подношења тужбе.⁶³⁰

Правила поступка су уређена Законом о парничном поступку, с тим да овај закон предвиђа и посебна правила када су у питању поступци у парницама из радних односа. Главна одлика тих посебних правила јесте што су усмерене на што хитније решавање ових парница, а нарочито приликом одређивања рокова и рочишта.⁶³¹ Ово је свакако у духу природе радних спорова који су за запосленог од егзистенцијалног значаја, те је њихово брзо решавање императив.⁶³²

⁶²³ Члан 60 Закона о парничном поступку.

⁶²⁴ Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право: приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2017, стр. 467.

⁶²⁵ Члан 22 став 3 Закона о уређењу судова ("Сл. гласник РС", бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС).

⁶²⁶ Члан 23 став 1 тачка 7) Закона о уређењу судова.

⁶²⁷ Члан 24 Закона о уређењу судова.

⁶²⁸ Члан 405 Закона о парничном поступку.

⁶²⁹ Овде сматрамо важним нагласити да је ВКС заузео став да спорови у вези поништаја незаконитог анекса уговора о раду не спадају у спорове о заснивању, постојању и престанку радног односа, тако да у овим предметима ревизија није дозвољена. Види Решење ВКС Рев2 284/2016 од дана 31.03.2016. године; Решење ВКС Рев2 1753/2019 од дана 12.06.2019. године.

⁶³⁰ Члан 403 став 3 Закона о парничном поступку.

⁶³¹ Члан 438 Закона о парничном поступку.

⁶³² До измена и допуна Закона о раду из 2014. године, постојала је законска одредба према којој радни спор мора правноснажно да буде окончан у року од шест месеци од дана покретања спора (члан 195 став 3).

Специфичност радних односа резултирала је настанком посебних, вансудских метода за решавање радних спорова, у којима до изражаја нарочито долази аутономија субјеката радног односа. Ови методи називају се још и алтернативним начинима решавања радних спорова, јер представљају алтернативу традиционалном, судском решавању радних спорова.⁶³³ Данас постоји велики број ових алтернативних метода за решавање спорова у вези са радом, а најприсутнији међу њима су мирење, посредовање и арбитража. Иако се мирење и посредовање неретко изједначавају, реч је о различитим методима решавања спорова. Главна разлика јесте у улози коју у решавању спора има миритељ, односно посредник. Задатак миритеља јесте да „олакша налажење решења спора, а не и да га сам знаје.“⁶³⁴ Дакле, његова улога јесте да наведе стране у спору да саме дођу до решења. Са друге стране, посредник има далеко активнију улогу, јер артикулише потенцијална решења у виду предлога странама у спору како да превазиђу спорно питање. Што се арбитражног решавања спорова тиче, овде се решавање спора не поверава суду, него арбитражи, као недржавној институцији.⁶³⁵ Дакле, стране имају могућност да располажу и начином на који ће остварити правну заштиту, тако што ће споразумно искључити надлежност суда, и решавање свог спора поверити трећем лицу, односно лицима, у чију објективност и стручност имају посебно поверење.⁶³⁶ Сви ови облици алтернативног решавања спора предвиђени су и у нашем праву. Арбитража као метод решавања индивидуалних радних спорова предвиђена је Законом о мирном решавању радних спорова,⁶³⁷ уз ограничење у

⁶³³ Сенад Јашаревић, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000, стр. 38.

⁶³⁴ *Ibidem*, стр. 73.

⁶³⁵ Марко Кнежевић, *О појму и значају арбитрабилности*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008, стр. 874.

⁶³⁶ Гордана Станковић, Боривој Старовић, Невена Петрушић, Ранко Кеча, *Арбитражно процесно право*, Ниш, 1999, стр. 23.

⁶³⁷ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.

погледу предмета спора.⁶³⁸ Мирење и посредовање нису предвиђени као методи решавања индивидуалних радних спорова у нашем праву.⁶³⁹

Као што смо рекли, заштита права на рад може се остварити и пред Уставним судом. Два су начина за заштиту права на рад пред Уставним судом. Један је индиректног карактера и заснован је на поступку оцене уставности и законитости, тзв. нормативне контроле, а други се директно односи на заштиту права на рад и спроводи се у поступку по уставној жалби.

У поступку нормативне контроле Уставни суд оцењује да ли су општи акти ниже правне снаге у складу са општим актима више правне снаге, те уколико оцени да то није случај неуставне или незаконите акте ставиће ван снаге. Захваљујући уставној контроли одржава се склад правног система.⁶⁴⁰ Како овој контроли могу бити подвргнути сви закони, а тако и они којима се конкретизује право на рад, контролом уставности и законитости тих прописа, на посредан, индиректан начин остварује се и заштита права на рад. Сам поступак оцењивања уставности или законитости општих аката регулисан је Законом о уставном суду.⁶⁴¹ На почетку овог дела дисертације рекли смо да под заштитом права на рад подразумевамо могућност за појединца да активира механизам заштите у случају повреде или ускраћивања права. То нас доводи до питања ко може да покрене поступак нормативне контроле. Овлашћени субјекти за покретање овог поступка су државни органи, органи аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе и народни посланици.⁶⁴² Ипак, поступак нормативне контроле анализирамо овде у делу

⁶³⁸ Сходно члану 3 овог закона, арбитража је дозвољена у споровима поводом: 1) отказа уговора о раду, 2) радног времена; 3) остваривања права на годишњи одмор; 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом; 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом; и 7) дискриминације и злостављања на раду.

⁶³⁹ Закон о мирном решавању радних спорова ове алтернативне методе предвиђа само за решавање колективних радних спорова. При томе, текст закона термилошки је неусклађен са употребљеним појмовима. У закону се говори само о мирењу, а када погледамо улогу миритеља, евидентно је да је у питању посредовање.

⁶⁴⁰ С. Орловић, *op.cit.*, стр. 308.

⁶⁴¹ О поступку нормативне контроле и дејству одлука Уставног суда са тим у вези више код Р. Марковић, *op. cit.*, стр. 421-424.

⁶⁴² Члан 29 став 1 тачка 1) Закона о Уставном суду.

заштите права на рад, јер појединци иако нису овлашћени за покретање тог поступка, могу да га иницирају.⁶⁴³ Иницијатива не значи и покретање поступка нормативне контроле, већ на основу поднете иницијативе, Уставни суд ће, не улазећи у меритум ствари, само одлучити да ли поступак треба или не треба покренути.

У вези са индиректним обликом заштите права на рад битно је истаћи да је сам Закон о раду био предмет оцене уставности. Наиме, иницијатива за оцену уставности покренута је у погледу одредба из члана 179 став 3 тачка 5)⁶⁴⁴ која је уведена Законом о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године,⁶⁴⁵ а тичала се отказа уговора о раду од стран послодавца. Уставни суд је је 2016. године донео одлуку којом је за предметну одредбу утврдио да није у складу са Уставом,⁶⁴⁶ те је иста престала да важи даном објављивања одлуке у Службеном гласнику Републике Србије.⁶⁴⁷

Непосредна заштита права на рад пред Уставним судом остварује се у поступку по уставној жалби. Свако ко сматра да му је повређено или ускраћено било које Уставом загарантовано људско право, а самим тим и право на рад, може изјавити уставну жалбу. Ипак, постоје и ограничења у смислу изјављивања уставне жалбе. Њено изјављивање могуће је уколико су исцрпљена или нису предвиђена друга правна средства заштите и уколико је повреда или ускраћивање права учињено од стране државног органа или организације којој је поверено јавно овлашћење.⁶⁴⁸ У погледу заштите права на рад потоњи услов изјављивања уставне жалбе видимо као посебно ограничавајући, јер подразумева да је заштита права на рад овим правним средством омогућена само запосленима у државним органима.

⁶⁴³ Сходно члану 29 став 1 тачка 2) Закона о Уставном суду иницијатива за покретање поступка оцене уставности или законитости постављена је према начелу популарних тужби.

⁶⁴⁴ Спорна одредба је гласила: "Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:...5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;"

⁶⁴⁵ „Службени гласник Републике Србије”, бр. 75/2014.

⁶⁴⁶ Одлука Уставног суда ГУз-424/2014 од дана 17. 11. 2016. године.

⁶⁴⁷ „Службени гласник Републике Србије”, бр. 13/2017.

⁶⁴⁸ Члан 82 Закона о Уставном суду.

Усвајањем уставне жалбе, поништиће се појединачни акт, осим судске одуке,⁶⁴⁹ којим је учињена повреда права на рад, односно забраниће се даље вршење радњи којима је учињена повреда и одредиће се уклањање наступелих штетних последица. Посматрајући праксу у вези уставних жалби изјављених због повреде права на рад из члана 60 Устава закључујемо да се већина њих односи на право на правичну накнаду као елемента права на рад,⁶⁵⁰ или је у вези са повредом права на правично суђење у смислу окончања поступка у разумном року.

Заштита права на рад остварује се и у поступку инспекцијског надзора, као посебне врсте управног надзора.⁶⁵¹ Инспекцијски надзор врше државни органи са циљем да се „се превентивним деловањем или налагањем мера обезбеди законитост и безбедност пословања и поступања надзираних субјеката и спрече или отклоне штетне последице по законом и другим прописом заштићена добра, права и интересе.“⁶⁵² Како предмет инспекцијског надзора јесу и закони којима се разрађује Уставом загарантовано право на рад, а у првом реду ту мислимо на Закон о раду, тако можемо рећи да се и на овај начин остварује заштита права на рад. Надзор над применом прописа о раду врши Републички инспекторат за рад који има своје јединице у свим окрузима, а у саставу је Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Главни задатак инспектората за рад јесте да обезбеди законитост поступања послодаваца и спречавање и отклањање штетних последица по права запослених.⁶⁵³ Како би остварили наведени задатак, овлашћења инспектора уређена су како посебним законима,⁶⁵⁴ којима се уређује област која је

⁶⁴⁹ О расправи да ли Уставни суд може да поништава судске одлуке види: Марија Драшкић, *Привилеговани рок застарелости - неуједначена пракса Врховног (касационог) суда и став Уставног суда*, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 2/2020, стр. 194-202; Драган Стојановић, *Уставносудско испитивање судских одлука*, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 74/2016, стр. 35-52.

⁶⁵⁰ Од којих су неке дошле и до Европског суда попут пресуда у предмету *Анђелић и други против Србије* (број представке 57611/10) од дана 28.05.2011. и у предмету *Маринковић против Србије* (број представке 5353/11) од дана 22.10.2013. године.

⁶⁵¹ О разлици инспекцијског надзора од других облика управног надзора, као и о врстама и облицима инспекцијског надзора више код: Драган Милков, *Управно право II: управна делатност*, *Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад*, 2017, стр. 292-294.

⁶⁵² Члан 2 став 1 Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон, 95/2018).

⁶⁵³ Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право: приручник за полагање правосудног испита*, *op. cit.*, стр. 467.

⁶⁵⁴ Чланом 268а Закона о раду, у поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

предмет надзора, тако и Законом о инспекцијском надзору.⁶⁵⁵ При томе, овлашћењима инспектора стоје реципрочне обавезе послодавца које имају за циљ да омогуће ефикасно спровођење инспекцијског надзора.⁶⁵⁶ Када приликом спровођења надзора инспектор утврди да постоје несагласности за законом, може да делује корективно, у смислу да наложи отклањање уочених повреда закона, или да покрене прекршајни поступка против послодавца који не поштује релевантне законске одредбе. Такође, у једној специфичној ситуацији, инспектор може да одложи извршење решења о отказу уговора о раду.⁶⁵⁷

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница; 2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца; 3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања; 4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго; 5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

⁶⁵⁵ Сходно члану 21 Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2015, 44/2018 - др. закон и 95/2018) инспектор је овлашћен да ради утврђивања чињеница:

1) изврши увид у јавне исправе и податке из регистара и евиденција које воде надлежни државни органи, органи аутономне покрајине и органи јединице локалне самоуправе и други имаоци јавних овлашћења ако су неопходни за инспекцијски надзор, а није могао да их прибави по службеној дужности, и да их копира, у складу са законом; 2) изврши увид у личну или другу јавну исправу са фотографијом која је подобна да се идентификују овлашћена лица у надзираном субјекту, друга запослена или радно ангажована лица, физичка лица која су надзирани субјекти, сведоци, службена лица и заинтересована лица, као и физичка лица затечена на месту надзора; 3) узима писане и усмене изјаве надзираних субјеката - физичких лица и заступника, односно овлашћених лица у надзираном субјекту - правном лицу и других запослених или радно ангажованих лица, сведока, службених лица и заинтересованих лица, и да их позива да дају изјаве о питањима од значаја за инспекцијски надзор; 4) наложи да му се у одређеном року ставе на увид пословне књиге, општи и појединачни акти, евиденције, уговори и друга документација надзираног субјекта од значаја за инспекцијски надзор, а у облику у којем их надзирани субјекат поседује и чува; 5) врши увиђај, односно прегледа и проверава локацију, земљиште, објекте, пословни и други нестамбени простор, постројења, уређаје, опрему, прибор, возила и друга наменска превозна средства, друга средства рада, производе, предмете који се стављају у промет, робу у промету и друге предмете којима обавља делатност или врши активност, као и друге предмете од значаја за инспекцијски надзор; 6) узме потребне узорке ради њиховог испитивања и утврђивања чињеничног стања, у складу са посебним законом и прописима донетим на основу закона; 7) фотографише и сними простор у коме се врши инспекцијски надзор и друге ствари које су предмет надзора; 7а) обезбеди доказе; 8) предузме друге радње ради утврђивања чињеничног стања према овом и посебном закону.

⁶⁵⁶ Члан 268б.

⁶⁵⁷ Под условом да је тим решењем о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог и да је запослени поводом тог решења покренуо радни спор. Члан 271 Закона о раду.

7. Остваривање и заштита права на рад унутар радног односа

Остваривање права на рад у радном односу значи да запослени добије оно што му по праву припада на раду, у вези са радом или по основу рада.⁶⁵⁸ Уколико настане спор у вези остваривања права, онда се поставља питање њихове заштите. Начин, поступак и одговорност за остваривање права, као и за њихову заштиту, зависе од тога на који начин, тј. по којем модалитету се остварује право на рад. Сваки од модалитета остваривања права на рад подразумева успостављање различите врсте правног односа. Како садржину сваког правног односа чине права, обавезе и одговорности субјеката тог односа, тако садржина правног односа зависи од облика, односно модалитета остваривања права на рад. Самим тим, од облика остваривања права на рад зависе и начин остваривања и заштите права по основу рада.

7.1. Радни однос као најадекватнији облик остваривања и заштите права на рад

Од свих облика, односно модалитета остваривања права на рад, радни однос је, садржински посматрано, најсложенији. То значи да се кроз радни однос остварује највећи број афирмативних елемената права на рад и то у највећем обиму. Односно, за радни однос резервисан је највећи квантитет и квалитет права у вези са радом. Ово је последица чињенице да од свих облика остваривања права на рад, радни однос представља облик који је најразрађенији у законима којима се регулише област рада. Изузетак, наравно, није ни домаће законодавство.

Тако се Законом о раду детаљно уређују права и обавезе субјеката радног односа. Тиме се лакше остварују права по основу рада у радном односу. Уз то, Законом о раду постављена права представљају минимум испод којег се прилико уговарања услова рада не може ићи. Колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, уколико се на друкчији начин предвиђају права из радног односа, онда могу бити само повољнија за запослене. Ово је практична последица принципа *in favor laboratoris* који значи да се радноправни прописи имају тумачити у корист слабије стране у радном односу, а то су запослени. Принцип заштите слабије стране у радном односу има и своју законску димензију, јер Закон о раду

⁶⁵⁸ Б. Шундерић, Јб. Ковачевић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 457.

одређујући хијерархију извора радног права каже да су ништаве одредбе колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду које су неповољније за запослене од законских одредби, те да ће се у том случају непосредно примењивати законске норме.⁶⁵⁹ Принцип *in favor laboratoris* није присутан само у вези са нормирањем и остваривањем права из радног односа, већ и приликом заштите ових права.

Све ово чини радни однос најадекватнијим обликом остваривања права на рад. Изузетак није ни радно право наше државе. Одредбе Закона о раду примењују се само на запослене у радном односу. Иако Закон најпре у члану 1 став 1 каже да се овим законом уређују права, обавезе и одговорности по основу рада, већ у наредном, члану 2, стоји да се одредбе овог закона примењују на запослене, а потом, у члану 5 став 1 запослени се одређује као физичко лице које је у радном односу код послодавца. Из свега тога произлази да су права из Закона о раду резервисана само за лица која право на рад остварују кроз радни однос.

Лица која право на рад остварују кроз форме рада ван радног односа, иако су у том односу такође слабија страна, имајући у виду претходне одредбе Закона о раду, не уживају иста права и исту заштиту као лица у радном односу. Закон о раду, видели смо, регулише само ко и поводом којих послова може закључити уговоре о раду ван радног односа са послодавце, док о правима, обавезама и одговорностима као садржини тих правних односа не говори апсолутно ништа. То даље значи да се садржина тих правних односа, с обзиром да је реч о уговорима, уређује у складу са Законом о облигационим односима. За облигационе односе карактеристичан је однос координације, једнакости положаја субјеката тог односа, за разлику од радног односа који карактерише однос субординације, те с тога нема никаквих заштитних одредби слабије стране, јер она у облигационим односима формално није присутна. Слично је и са лицима која право на рад остварују путем samozапосљавања тј. предузетништва. Рекли смо да се њихов правни положај уређује привредноправним прописима, док се ступање у правне односе са другим субјектима такође одвија путем уговора, те важи све као и код лица која раде на основу уговора о раду ван радног односа.

⁶⁵⁹ Чланови 8 и 9 Закона о раду.

Што се самог радног односа тиче, остваривање и заштита права зависе од конкретних института радног односа. Из тог разлога, у наредним редовима анализираћемо остваривање и заштиту права на рад кроз институте радног односа на којима се темељи његово заснивање, трајање и престанак.

7.2. Остваривање и заштита права на рад у поступку заснивања радног односа

Поступак заснивања радног односа представља прву и најнепосреднију радноправну разраду права на рад.⁶⁶⁰ С обзиром да право на рад не значи право на конкретно запослење, институт заснивања радног односа има посебну друштвену улогу, јер садржи правила по којима се обезбеђују објективни критеријуми по којима ће се одвијати запошљавање.⁶⁶¹ Имајући у виду поменути друштвени значај овог института, ти објективни критеријуми, или „правила игре“ за реализацију права на рад, успостављени су законском регулативом и то Законом о раду и Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Сам поступак заснивања радног односа овија се у неколико корака или фаза. Први корак представља доношење одлуке о потреби за заснивањем радног односа. Послодавац доноси ову одлуку на основу сопствене процене спрам потреба процеса и организације рада. Након што утврди потребу за новим запосленим(а), следи објављивање конкурса, односно огласа за заснивање радног односа. Путем конкурса, послодавац, пре свега, упознаје потенцијалне запослене о пословима за које се расписује конкурс, условима који су потребни за обављање тих послова и доказима са тим у вези,⁶⁶² као и који је рок за пријаву на конкурс. По својој природи, конкурс представља позив неодређеном броју лица да поднесу пријаву на понуду за закључивање уговора о раду, ако сматрају да испуњавају тражене услове.⁶⁶³

⁶⁶⁰ П. Јовановић, *Радно право, op. cit.*, стр. 193.

⁶⁶¹ *Ibidem.*

⁶⁶² Докази представљају исправе којима се доказује испуњеност тражених услова за обављање посла за који је расписан конкурс. При томе, сходно члану 26 став 2 Закона о раду, послодавац не може да тражи доказе који нису од директног значаја за обављање посла за који је расписан конкурс, а нарочито не може да тражи податке о брачном статусу и планирању породице.

⁶⁶³ Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право, op. cit.*, стр. 120.

Сврха конкурса јесте да послодавац дође до лица које ће на најбољи начин обављати посао због којег је покренут поступка заснивања радног односа.

Следећи корак у поступку заснивања радног односа јесте избор лица коме ће бити понуђен уговор о раду. Послодавац ужива апсолутну слободу у избору кандидата за конкретни посао, уз поштовање принципа једнаког третмана и забране дискриминације. Избор се врши између лица која су у предвиђеном року поднела пријаву на расписани конкурс (благовремена пријава) и чија пријава је уредна, у смислу да садржи све тражене доказе о испуњености тражених услова.⁶⁶⁴ При томе, разликујемо две групе лица која су поднела благовремену пријаву на расписани конкурс. С једне стране то су кандидати, као лица која су поднела благовремену пријаву и испуњавају услове предвиђене конкурсом, а с друге стране постоје и учесници, као лица која су поднела благовремену пријаву, али не испуњавају конкурсне услове. Ипак, као што смо рекли, послодавац има само дужност да размотри све пријаве, али слободан је да одабере било које од лица пријављених на конкурс. Поред тога, битно је имати у виду да у општем режиму радних односа, расписивање конкурса није обавезан корак у поступку заснивања радних односа, тако да послодавац може и без конкурса изабрати лице коме ће понудити уговор о раду.

Након избора кандидата за конкретни посао, приступа се закључивању уговора о раду којим се заснива радни однос.⁶⁶⁵ Законом је прецизно одређена садржина уговора о раду,⁶⁶⁶ а пре потписивања уговора, послодавац је дужан да запосленог обавести о пословима које ће обављати, условима рада, правима и обавезама из радног односа и о дужности запосленог да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем обавеза из радног односа.⁶⁶⁷ Ипак, за почетак дејства права и обавеза из радног односа недостаје још један корак. У питању је ступање на рад. Тек даном ступања на рад и отпочињањем обављања послова који су предмет уговора о раду активира се читав

⁶⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁶⁵ Члан 30 став 1 Закона о раду.

⁶⁶⁶ Члан 33 Закона о раду.

⁶⁶⁷ Члан 27 Закона о раду.

сплет права, обавеза и одговорности предвиђених законом, општим актима и уговором о раду.⁶⁶⁸ Дакле један фактички чин стоји на крају правног режима заснивања радног односа и наступање те фактичке радње услов је за запосленог да остварује права по основу рада,⁶⁶⁹ те самим тим је реализација права на рад условљена истом том фактичком околношћу. Дан ступања на рад одређује се уговором о раду, а сам чин ступања на рад производи неколико битних обавеза на страни послодавца.⁶⁷⁰

Уколико запослени, односно лице које је поднело пријаву на расписан конкурс за заснивање радног односа сматра да му је у том поступку повређено неко право, заштиту може остварити пред месно надлежним основним судом.⁶⁷¹ Наиме, Закон о раду говори само о заштити запослених, тј. о заштити права из радног односа. А видели смо да се права из радног односа активирају тек након ступања на рад, што представља финални корак у поступку заснивања радног односа, којим се заправо тај поступак и окончава. Али, иако Законом о раду није предвиђена заштита права учесника у поступку заснивања радног односа, то не значи да такав вид заштите не постоји. Закон о уређењу судова, говорећи о надлежности основног суда, прописује да основни суд у првом степену суди у споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа.⁶⁷² При томе, у домаћој пракси се као спорно јавило питање активне легитимације у споровима поводом заснивања радног односа. Одговор је 2005. године дао Врховни суд Србије ставом да је у спору поводом огласа за заснивање радног односа допуштена благовремена тужба сваког лица које

⁶⁶⁸ Штавише, радни однос може постојати и без уговора о раду, али никако без ступања на рад. То произлази из члана 32 став 2 Закона о раду према којем ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду сматраће се да је даном ступања на рад запослени засновао радни однос и то на неодређено време.

⁶⁶⁹ Члан 34 став 1 Закона о раду.

⁶⁷⁰ Закон о раду у члану 35 став 2 предвиђа обавезу за послодавца да на основу уговора о раду, а најкасније пре ступања запосленог на рад изврши пријаву запосленог на обавезно социјално осигурање. Поред тога, у члану 7 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду прописана је обавеза за послодавца да запосленог пре ступања на рад писменим путем упозна са о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. Такође, Закон о заштити узбуњивача ("Службени гласник Републике Србије", бр. 128/2014) у члану 14 став 4 садржи обавезу за послодавца да сва радно ангажована лица писаним путем обавести о правима из тог закона.

⁶⁷¹ Осим уколико сматра да је дискриминисан, јер је у споровима за заштиту од дискриминације стварно надлежан Виши суд.

⁶⁷² Члан 22 став 3 Закона о уређењу судова.

је поднело пријаву на оглас, па и кад не испуњава услов рада.⁶⁷³ То значи да се први облик правног односа успоставља подношењем пријаве на расписан конкурс за заснивање радног односа.

7.3. Остваривање и заштита права на рад у току трајања радног односа

Тек ступањем на рад запослени су у могућности да остварују права из радног односа што значи да је остваривање права запослених из радног односа условљено је извршавањем обавеза које су преузели ступањем на рад.⁶⁷⁴ Испуњавањем своје главне обавезе у радном односу, а то је обавеза вршења рада, запослени је стекао права која му сходно закону, општим актима и уговором о раду припадају. А за остваривање тих права надлежан је послодавац. То произлази из законске одредбе да је послодавац тај који одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа.⁶⁷⁵ О остваривању права запослених послодавац одлучује у форми решења, које мора бити у писаном облику,⁶⁷⁶ а које садржи изреку, образложење и поуку о правном леку. Одлука послодавца о правима и обавезама запослених производи дејство од момента достављања решења запосленом лично.⁶⁷⁷

У случају да запослени сматра да му је повређено неко право, заштиту остварује пред месно надлежним основним судом. У општем режиму радних односа решења послодавца су коначна, нема двостепености у одлучивању о правима и обавезама из радног односа. И зато је тужба надлежном суду једини пут за остваривање заштите права. Уосталом, видели смо да је послодавац приликом доношења било

⁶⁷³ Решење Врховног суда Србије Рев.2 1293/2005 од дана 2.11.2005. године.

⁶⁷⁴ Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право, оп. cit.*, стр. 457.

⁶⁷⁵ Сходно члану 192 Закона о раду, у зависности од тога у којој форми се обавља делатност зависи и ко је код послодавца конкретно надлежан за остваривање права запослених. Ако је послодавац правно лице, онда о остваривању права запослених одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице које он овласти, а то је најчешће директор као заступник правног лица. Ако је послодавац предузетник, онда о правима запослених одлучује он сам или лице које он овласти.

⁶⁷⁶ Једини изузетак предвиђен је чланом 75 став 6 Закона о раду за достављање решења о коришћењу годишњег одмора, које се може доставити и у електронској форми, осим када запослени изричито захтева достављање тог решења у писаној форми.

⁶⁷⁷ Члан 185 Закона о раду који је посвећен достављању решења о отказу уговора о раду примењује се и на достављање решења о свим правима и обавезама запосленог. Овај члан предвиђа обавезу личног достављања, у пословним просторијама или на адресу пребивалишта, односно боравишта запосленог. Ако лично достављање није успело, послодавац о томе треба да сачини писмену белешку, а потом да предметно решење објави на огласној табли и истеком осмог дана од дана објављивања на огласној табли, решење производи правно дејство.

којег решења дужан да истим поучи запосленог о томе како да заштити право за које сматра да му је повређено. Рок за покретање спора је преклузиван, тако да запослени губи право на судску заштиту ако не покрене спор у року од 60 дана од дана када је примио решење или од дана сазнања за повреду права.⁶⁷⁸ То даље значи да право запосленог може да буде повређено решењем или фактичком радњом послодавца. У зависности од тога како је учињена повреда зависи у улога суда. У првом случају суд испитује законитост оспораваног решења, те уколико је незаконито, поништава га. У другом случају, суд одлучује о самом праву које је повређено фактичком радњом.⁶⁷⁹

7.4. Остваривање и заштита права на рад у вези са престанком радног односа

Питање престанка радног односа једно је од најзначајнијих и увек присутних питања радног права. Уосталом, идентитет радног права као гране права огледа се у правном режиму престанка радног односа, јер један од интегралних елемената права на рад јесте стабилност запослења, уз уважавање пословних интереса послодавца.⁶⁸⁰ Стабилност запослења као елемент права на рад подразумева да радни однос престаје по вољи запосленог.⁶⁸¹ Тако се заправо овај елемент права на рад надовезује на слободу рада. Јер слобода рада, рекли смо, значи слободу избора, па тако и слободу избора до када запослени да буде у радном односу. Имајући у виду све наведено, остваривање права на рад у вези са престанком радног односа значи остваривање жеље запосленог да престане радни однос.

Жељу за престанком радног односа запослени може остварити на два начина – својом једностраном изјавом воље за престанком радног односа, тј. отказом уговора о раду и споразумом о престанку радног односа који закључује са послодавцем.

⁶⁷⁸ Члан 195 став 2 Закона о раду.

⁶⁷⁹ Зоран Ивошевић, *Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада*, Правни записи, бр. 2/2011, стр. 451.

⁶⁸⁰ Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду*, *op. cit.*, стр. 718.

⁶⁸¹ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 137.

Да би изјава воље запосленог у смислу отказа уговора о раду произвођила дејство, морају да се испуне законом о раду предвиђени услови. У духу слободe рада и стабилности запослења као елемената права на рад, Законом о раду наше земље захтевани услови правног дејства отказа запосленог су врло скромни. Потребно је да запослени своју изјаву о отказу уговора о раду достави послодавцу у писаном облику и да испоштује отказни рок, који подразумева да након достављања отказа настави да обавља послове предвиђене уговором о раду још најмање 15, а највише 30 дана од дана достављања отказа, у зависности од тога како је одређена дужина трајања отказног рока општим актом или уговором о раду.⁶⁸²

Што се тиче престанка радног односа на основу споразума између запосленог и послодавца, реч је о најприроднијем начину за престанак радног односа. Наиме, радни однос настаје сагласношћу воља субјеката тог односа, те је логично да тако и престане. За пуноважност споразума о престанку радног односа, Закон предвиђа само једну обавезу на страни послодавца, а то је да, пре потписивања споразума, запосленог писаним путем упозна са чињеницом да у случају споразумног престанка радног односа запослени не може пред Националном службом за запошљавање да оствари право на новчану накнаду за случај незапослености.⁶⁸³

Но, радни однос може престати и независно од воље запосленог. Реч је о случајевима када радни однос престаје само вољом послодавца, односно независно од воље и запосленог и послодавца. У потоњем случају реч је о престанку радног односа по сили закона.⁶⁸⁴ Када наступе околности за које закон везује престанак радног односа, тај однос престаје и његови субјекти на то не могу да утичу.⁶⁸⁵ Са друге стране, престанак радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца представља једно од најсложенијих питања радног права. Уосталом, о томе сликовито сведочи неколико чињеница. Најпре, међународни стандарди у вези са престанком радног односа усвојени тек 1982. године у виду Конвенције МОП бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (у даљем

⁶⁸² Члан 178 Закона о раду.

⁶⁸³ Члан 177 Закона о раду; члан 67 став 2 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

⁶⁸⁴ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 367.

⁶⁸⁵ Случајеви престанка радног односа по сили закона прописани су у члану 176 Закона о раду.

тексту: Конвенција МОП бр. 158).⁶⁸⁶ Не само да је поменута конвенција усвојена релативно касно,⁶⁸⁷ већ до данашњег дана не ужива велики број ратификација.⁶⁸⁸

Престанак радног односа вољом послодавца у супротности је са слободом рада и стабилности запослења као елементима права на рад. И управо из тог разлога, са овим начином престанка радног односа поставља се питање заштите запосленог, односно заштите његовог права на рад. Конвенција је на овом пољу имала значајну улогу, јер је допринела хармонизацији правила о минималном степену заштите запослених у вези са отказом уговора о раду од стране послодавца.⁶⁸⁹ Конвенцијом се постављају правила која послодавац мора да испуни да би отказ на његову иницијативу био оправдан, односно законит. Наш законодавац је институт претанка радног односа у великој мери уредио сходно Конвенцији МОП бр. 158.

Први вид заштите обезбеђује се кроз Законом о раду строго постављена правила која се тичу услова под којима послодавац може да откаже уговор о раду запосленом. Уосталом, већ из самог погледа на целине Закона које су посвећене отказу од стране запосленог и отказу од стране послодавца евидентно је да су значајно сложенија правила предвиђена у случају отказа од стране послодавца. Ово одсуство симетрије у правима субјеката радног односа код његовог отказивања суштински је узроковано њиховим неједнаким положајем,⁶⁹⁰ те, како смо већ у делу

⁶⁸⁶ Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца ("Службени лист СФРЈ – Међународни уговори," бр. 4/1984).

⁶⁸⁷ Први документ у вези престанка радног односа усвојен по окриљем МОП била је Препорука бр. 119 о отказу радног односа из 1963. године. Тек скоро двадесет година касније, регулисање међународних стандарда на пољу престанка радног односа заокружено је усвајањем наведене Конвенције бр. 158 и истоимене Препоруке бр. 166 као резултат уважавања савремених околности на пољу заоштрене глобалне конкуренције и економских аспеката који су негативно утицали на нестабилност запослења. Према *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, ILO, 2015, стр. 1. О настанку ових докумената МОП више код: Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет у Београду, Београд, 2016, стр. 203-215.

⁶⁸⁸ До дана, 02. новембра 2020. године, укупно 36 држава чланица МОП је ратификовало Конвенцију бр. 158.

⁶⁸⁹ Ипак, у упоредном праву и даље су присутне значајне разлике у правном регулисању овог вида престанка радног односа. Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, *op. cit.*, стр. 720.

⁶⁹⁰ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 133-135.

о елементима радног односа говорили, представља својеврсно ограничење (над)моћи послодавца у радном односу.⁶⁹¹

Законодавац, у складу са Конвенцијом, поставља две групе услова за законит отказ уговора о раду од стране послодавца. Тако, једну групу представљају услови материјалноправног карактера који се тичу оправданих разлога за отказ уговора о раду. Другу групу чине услови процесноправног карактера и они се тичу правила правила процедуре давања отказа.

Питање разлога за отказ наш законодавац уредио је у духу Конвенције МОП бр. 158. Тако, у Закону се, баш као и у конвенцији, најпре говори о три групе оправданих разлога за отказ запосленом, а потом се (конкретно) наводе и отказни разлози који се никако не могу сматрати оправданим.⁶⁹² Те три групе оправданих разлога за отказ уговора о раду односе се на: 1) радну способност запосленог; 2) његово понашање;⁶⁹³ и 3) потребе послодавца (односно оперативне потребе предузећа како је то наведено у Конвенцији).⁶⁹⁴ Унутар сваке од ових група разлога постоје и Законом тачно одређени случајеви у којима послодавац може отказати уговор о раду запосленом.⁶⁹⁵

Што се тиче процесних правила за отказ уговора о раду, она зависе од тога из којег (оправданог) разлога послодавац отказује уговор о раду запосленом. Сврха процедуралних правила јесте у томе да послодавац на Законом предвиђен начин докаже да су у конкретном случају разлози због којих отказује уговор о раду заиста

⁶⁹¹ Слободанка Ковачевић Перић, *Отказ од стране послодавца*, Право и привреда, бр. 4-6/2016, стр. 649.

⁶⁹² Ипак, присутна су термилошка размимоилажења у Закону и у Конвенцији. Наиме, док се у Закону говори о *оправданим* разлозима за отказ, у Конвенцији се употребљава термин *ваљани* разлози за престанак радног односа. Са тим у вези, у нашој теорији поставило се питање разликовања термина ваљани, (не)оправдани и (не)законити отказ, као и практичне реперкусије овог термилошког разликовања. Шире о томе у: Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 213-214; Душан Паравина, *Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије: склад и несклад са правилима Међународне организације рада*, Радно и социјално право, бр. 1-3/2002, стр. 30.

⁶⁹³ О отказним разлозима у вези са понашањем запосленог види: Бојан Урдаревић, *Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења*, Радно и социјално право, бр. 1/2014, стр. 195-210.

⁶⁹⁴ Чл. 179 Закона; чл. 4 Конвенције.

⁶⁹⁵ Члан 179 Закона о раду.

и наступили и да су оправдани, у смислу како је то наведено у претходном параграфу. При чему, отказни поступак може бити покренут у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.⁶⁹⁶

Уколико послодавац отказује уговор о раду из разлога који се односе на радну способност запосленог, тада је потребно да најпре запосленог писаним обавештењем упозна са тиме који су то недостаци у његовом раду, да му да упутства како да побољша свој рад, те да му остави примерен рок, након којег ће проверити да ли је запослени побољшао свој рад, односно савладао недостатке у раду. Тек уколико запослени и након тог рока не побољша свој рад, онда послодавац може донети решење о отказу уговора о раду.⁶⁹⁷

Уколико се уговор о раду отказује из разлога који се тичу понашања запосленог, сама процедура отказа започиње писаним упозорењем које послодавац доставља запосленом, а у којем је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења.⁶⁹⁸ Уколико упозорење не садржи барем један од наведених елемената или уколико решење о отказу буде достављено пре истека рока од осам дана од дана достављања упозорења, сматра се да је запосленом повређено право на одбрану,⁶⁹⁹ те ће такав отказ бити незаконит.

На крају, када су у питању разлози за отказ који се тичу потребе послодавца разликују се две ситуације. Једна, када запослени представља вишак код послодавца због организационих, економских или технолошких промена у процесу и организацији рада. При чему, из наведених разлога може доћи до престанка потребе за радом већег броја запослених код послодавца,⁷⁰⁰ тзв. колективно

⁶⁹⁶ Члан 184 Закона.

⁶⁹⁷ Члан 180а Закона о раду.

⁶⁹⁸ Члан 180 Закона.

⁶⁹⁹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2805/18 од дана 15.03.2019. године; Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2837/18 од дана 05.12.2018. године.

⁷⁰⁰ Чланови од 153 до 160 Закона о раду.

отпуштање или једног, односно неколицине запослених. Независно од разлика које постоје, и колективно и појединачно отпуштање из разлога вишкова запослених засновани су на истим принципима - постојање оправданог разлога, забрана дискриминације, примена објективних критеријума за утврђивање вишка запослених и компензација запосленима који су вишак у виду исплате отпремнине. Друга ситуација која се тиче потребе послодавца односи се на случај када запослени одбије закониту понуду за измену уговора о раду.⁷⁰¹

Независно од тога о којем отказном разлогу је реч, отказни поступак окончава се достављањем решења о отказу уговора о раду запосленом. Код овог решења, у смислу садржине и достављања, важе иста правила као и код решења о остваривању права из радног односа која смо навели у оквиру претходног наслова. Следствено томе, уколико запослени сматра да је послодавац повредио било које од изложених правила у вези отказа уговора о раду, заштиту ће остварити пред надлежним основним судом такође на претходно изложен начин.

⁷⁰¹ Материјална и процесна правила за измену уговора о раду предвиђена су члановима од 171 до 174 Закона о раду.

Део II

Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији

Данашњи услови живота и рада, примарно узроковани развојем технологије, довели су до значајних промена и у погледу права на рад. Нови друштвено-економски амбијент назива се дигиталном економијом, а утицај који има на ово право поставља нове изазове пред запослене, незапослене, послодавце и државу у вези са остваривањем и заштитом права на рад.

1. Дигитална економија

Термин дигитална економија указује на снажан утицај савремене (дигиталне) технологије на свеукупну економску активност. Иако не постоји јединство у погледу тога шта се сматра дигиталном економијом, чак се користе и различити термин за означавање овог појма, дилеме нема у погледу чињенице да су данашњи продукциони односи резултат процеса дигитализације. У оквиру овог наслова, истражићемо садржину појма дигиталне технологије, како је уопште дошло до процеса дигитализације и на крају, какав утицај је дигитализација извршила на тржиште рада. Ово сматрамо неопходним, како бисмо били у могућности да одговоримо на основну хипотезу истраживања.

1.1. Појам дигиталне економије

Како смо рекли, у самој бити појма дигитална економија, стоји заправо процес дигитализације. У теорији су присутна различита одређења појма дигитализације. Најпростије, дигитализација се одређује као усвајање или повећање употребе дигиталне технологије од стране различитих организација, индустрија, држава итд.⁷⁰² Социолошки, у најширем смислу, под дигитализацијом подразумева се свака друштвена промена која се јавља под утицајем или је директна последица

⁷⁰² Овакво одређење дигитализације среће се у Оксфордском речнику (*Oxford English Dictionary*), где је први пут овај појам нашао место средином педесетих година прошлог века. Према: Scott Brennen, Daniel Kreiss, *Digitalization and Digitization*, од дана 08.09.2014. године, доступно на интернет адреси <https://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>. Приступљено дана 08.02.2021. године.

примене дигиталне технологије у било којој сфери људског друштва.⁷⁰³ Из економског угла, дигитализација представља процес употребе дигиталне технологије ради трансформације и прилагођавања пословних процеса у циљу повећања прихода.⁷⁰⁴ Правна дефиниција дигитализације не постоји, јер она, баш као и рад, није правна категорија. Из историјског погледа на настанак дигитализације видећемо да је она настала на таласу Треће индустријске револуције са којом информација, тј. податак постаје основ функционисања привреде, док са Четвртом индустријском револуцијом, то постаје информација у дигиталном облику и истом таквом начину саопштавања, чувања и преношења.⁷⁰⁵ Дакле, реч је о феномену који је последица технолошког развоја, а који сам претпоставља даљи технолошки развој. У питању је процес у којем информације, подаци (уместо аналогног) сада добијају дигитални облик,⁷⁰⁶ и тако дигитализовани се употребљавају, складиште или преносе. Суштински, реч је о дигиталној трансформацији информација.

Сам процес дигитализације имао је своју еволуцију. Отпочео је појавом транзистора 1947. године, који се данас сматра једним од најзначајнијих технолошких открића и основом дигиталног света који данас познајемо.⁷⁰⁷ Ово из разлога што транзистори стоје у основи чипова, који су главни градивни елемент рачунара.⁷⁰⁸ Први рачунар за комерцијалну употребу настао је 1951. године. Од тог момента, рачунари, односно дигитални свет, почиње све више и брже да се мења и

⁷⁰³ Erik Stolterman, Anna Croon Fors, Information Technology and the Good Life, у *Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice*, Kaplan, B., Truex, D.P., Wastell, D., Wood-Harper, A.T., DeGross, J., (eds), Kluwer Academic Publishers, London, 2004, стр. 689.

⁷⁰⁴ Gartner Inc, <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>

⁷⁰⁵ Nick von Tunzelmann, *Historical coevolution of governance and technology in the industrial revolutions*, Structural Change and Economic Dynamics, No. 14/2003, стр. 372.

⁷⁰⁶ Дигитални облик у којем се данас јављају информације јесте бит (*bit*), односно бинарни код. Реч је о најмањој јединици информације у рачунарству. Вид. Terry Flew, *New Media: An introduction*, Oxford University Press, Oxford 2008.

⁷⁰⁷ Ian M. Ross, *The invention of the transistor*, Proceedings of the IEEE, No. 1/1998, стр. 7. Уосталом, о значају транзистора говори и чињеница да су творци транзистора, Вилијам Шокли (*William Bradford Shockley*), Џон Бардин (*John Bardeen*) и Валтер Бретејн (*Walter Houser Brattain*) за своје откриће добили и Нобелову награду за физику 1956. године.

⁷⁰⁸ Чип или интегрисано коло представља плочицу полупроводничког материјала која садржи интегрисано електрично коло састављено од великог броја међусобно повезаних транзистора. Разликују се процесорски чипови који спроводе обраду информација, и меморијски чипови, који служе са складиштење информација.

унапређује,⁷⁰⁹ а тај напредак рефлектује се и на сва поља друштвеног живота.⁷¹⁰ Процес дигитализације даље се развија појавом Интернета и његовим развојем и све широм употребом, појавом електронске поште, паметних телефона, дигиталних валута, а са развојем вештачке интелигенције даљи развој технологије не може се ни претпоставити.⁷¹¹ Широка употреба дигиталне технологије довела је до тога да сви аспекти друштвеног живота у тој мери буду дигитализовани да се о савременим продукционим односима говори као о „дигиталној економији“.⁷¹²

У литератури се за економски амбијент у којем доминира дигитални начин производње и пружања услуга поред термина дигитална економија, срећу и други називи попут Интернет економија, економија дељења, колаборативна економија или нова економија. Сваки од ових појмова има сличности са дигиталном економијом, али и битних разлика.

Већ из самог термина интернет економија јасно је да је овде у првом плану улога Интернета у функционисању продукционих односа. Овај термин се у широј употреби налази у последњих двадесетак година и узрокован је све већим присуством интернет пословања, а превасходно утицајем који интернет има у

⁷⁰⁹ Колико је брз развој дигиталне технологије најсликовитије приказује тзв. Муров закон (*Moore's Law*). Реч је о опажању, односно предвиђању Гордона Мура (*Gordon Moore*), некадашњег суоснивача и извршног директора Интела, који је закључио да се број транзистора у интегрисаном колу удвостручује на сваких 18 до 24 месеца. То суштински значи да се брзина обраде информација и простор за њихово складиштење удвостручују на сваке непуне две године. Gordon E. Moore, *Cramming more components onto integrated circuits*, *Electronics*, No. 8/1965. Са новом генерацијом чипова, која је почела са производњом 2015. године, њихова димензија је смањена на 14 нанометара, те је Интел истакао да ће се развој сходно Муровом закону успорити и да ће се удвостручавање транзистора у интегрисаном колу дешавати на сваких 30 месеци. Don Clark, *Intel Revises the Tablet on Moore's Law*, доступно на интернет адреси <https://www.wsj.com/articles/BL-DGB-42647>. Приступљено дана 12.02.2021. године. Данас, са последњом генерацијом чипова чија димензија је још мања (10 нанометара), која је отпочела са производњом 2019. године, Муров закон је престао да важи. David Rotman, *We're not prepared for the end of Moore's Law: It has fueled prosperity of the last 50 years. But the end is now in sight*, доступно на интернет адреси <https://www.technologyreview.com/2020/02/24/905789/were-not-prepared-for-the-end-of-moores-law/> Приступљено дана 12.02.2021. године.

⁷¹⁰ Поједини аутори настанак комерцијалног рачунара сматрају једном од највећих иновација у људској историји. Nathan Ensmenger, *The Digital Construction of Technology: Rethinking the History of Computers in Society*, *Technology and Culture*, No. 4/2012, стр. 758.

⁷¹¹ Mark Muro, Sifan Liu, Jacob Whiton, Siddharth Kulkarni, *Digitalization and the American Workforce*, Metropolitan Publicity Program, 2017, стр. 7.

⁷¹² Сенад Јашаревић, *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2016, стр. 1104. UNCTAD, *Digital Economy Report: Value creation and capture: Implications for developing countries*, 2019, стр. 4.

комуникацији компанија са (потенцијалним) потрошачима њихових производа или услуга.⁷¹³ Ипак, у претходним редовима видели смо да је настанак и развој интернета само један од аспеката дигитализације. Уосталом, функционисање интернета почива на две компоненте дигиталне технологије – умрежавању рачунара и дигиталном садржају⁷¹⁴ – те је евидентно да само интернет не игра чак ни главну улогу у функционисању нових продукционих односа. Управо из тог разлога термин интернет економија видимо ако преузак са целовито сагледавање данашње економије.

Економија дељења (*Sharing Economy*) у најширем смислу подразумева економски систем у којем се добра или услуге размењују између приватних субјеката, са или без накнаде, углавном посредством интернета.⁷¹⁵ Појам економије дељења најпре се односио на непрофитно орјентисану размену која се одвија путем интернета, да би се временом фокус са непрофитног дељења,⁷¹⁶ померио ка две главне карактеристике економија дељења: 1) омогућавање приступа производима и услугама кроз дељења или изнајмљивање, уместо поседовања истих,⁷¹⁷ и 2) стварање вредности кроз дељење производа и услуга употребом дигиталне технологије.⁷¹⁸ Ипак, и термин економија дељења чини нам се недовољним да обухвати све аспекте савременог функционисања привредних токова. Изван његовог обухвата остаје читав спектар привредних односа која се одвијају уз употребу дигиталне технологије, а не укључују размену добара и услуга посредством интернета.

⁷¹³ Behrang Rezabakhsh, Daniel Bornemann, Ursula Hansen, Ulf Schrader, *Consumer Power: A Comparison of the Old Economy and the Internet Economy*, Journal of Consumer Policy, No. 1/2006, стр. 19.

⁷¹⁴ Bruce Kogut, Introduction: The Internet Has Borders, у *The Global Internet Economy*, Bruce Kogut (ed.), The MIT Press, Cambridge – London, 2004, стр. 1.

⁷¹⁵ Cambridge Dictionary, доступно на интернет адреси <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sharing-economy>. Приступљено дана 04.01.20121. године.

⁷¹⁶ Nicholas A. John, *Sharing and Web 2.0: The emergence of a keyword*, New Media&Society, No. 2/2013, стр. 167.

⁷¹⁷ Rachel Botsman, Roo Rogers, *Beyond Zipcar: Collaborative Consumption*, Harvard Business Review, No. 10/2010, стр. 30.

⁷¹⁸ Lisa Gansky, *The Mesh: Why the Future of Business is Sharing*, Penguin, New York, 2010.

Уз појам економије дељења, често се појављује и појам колаборативна или платформска економија. Иако се углавном појављују у истом значењу, битно је нагласити да није реч о синонимима, јер су разлике између њих не толико бројне, колико су концептуално значајне.⁷¹⁹ Колаборативна или платформска економија почива на деловању платформи у оквиру и преко којих се спроводи привремено коришћење добара или пружање услуга, углавном од стране појединаца. При томе, овај начин функционисања економских односа претпоставља деловање три субјекта – једног који пласира добра или услуге, при чему је ирелевантно да ли ти појединци добра или услуге пружају професионално или не; другог који се јавља као корисник тих добара или услуга; и трећег, а реч је о платформи, који се јавља као посредник.⁷²⁰ Иако платформе чине битан сегмент савремених продукционих односа, истовремено значајан део њих се одвија и изван платформи, те с тога нам се и термин колаборативне или платформске економије чини превише уским за сагледавање комплексности постојећих продукционих односа.

За разлику од претходних термина који су преуски, термин нова економија је превише широк и недовољно одређен, јер не указује на специфичности постојећег система продукционих односа. Суштински, указује само да је нешто ново у начину на који функционише економије. Тако, овај назив био би погодан приликом сваког новитета у продукционим односима, где би и даље остало нејасно у чему су конкретне новине.

Заједничка карактеристика свих изложених појмова јесте да су засновани на употреби дигиталне технологије. Полазећи од тога да у продукционим односима употреба дигиталне технологије преузима доминанту улогу, појам дигитална економија чини нам се најадекватнијим за данашњи систем продукционих односа.

Ипак, у теорији су присутне различите дефиниције дигиталне економије. Најшире посматрано, реч је о економији базираној на употреби дигиталне технологије, а где

⁷¹⁹ О конкретним разликама између појмова економија дељења и колаборативна економија види код: Vassilis Hatzopoulos, *The Collaborative Economy and EU Law*, Hart Publishing, Oxford – London – New York – New Delhi – Sydney, 2020, стр. 4-5.

⁷²⁰ Communication from the Commission, *A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final, Brussels, 2.6.2016. године, стр. 3.

се економске активности одвијају посредством Интернет тржишта.⁷²¹ Уже посматрано, дигиталном економијом сматра се удео у укупној економској активности који се јавља као резултат употребе дигиталних вештина и дигиталних технологија, односно за резултат има дигитална добра и/или услуге.⁷²² Или, још уже, то је економска активност која је у целости или претежним делом резултат употребе дигиталних технологија у процесу производње или пружања услуга.⁷²³ Заједнички именилац свих ових дефиниција дигиталне економије јесте економски резултат, који је базиран на међуповезаности људи, привредних субјеката и пословних процеса, а постиже се помоћу Интернета и дигиталних технологија.

Ниједна од ових дефиниција не даје нам потпуну и праву слику шта је дигитална економија. Занимљиво је да дефиницију овог појма не налазимо ни на месту где је први пут употребљен термин дигитална економија.

Термин дигитална економија први пут је употребљен 1994. године од стране Дона Тапскота (*Don Tapscott*) у његовој књизи - *The Digital Economy: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence (Дигитална економија: обећање и опасност у доба умрежене интелигенције)*, у којој говори о томе како дигиталне технологије утичу на организацију привредних друштава, пословне процесе, тржиште и у крајњој линији на свеукупну економију. Ипак, као што смо истакли, занимљиво је да на месту на којем се овај термин први пут употребљава, не срећемо и његово појмовно одређење. Наиме, Тапскот објашњава шта је то дигитална економија посредством њених кључних карактеристика,⁷²⁴ али се, врло опрезно, кроз читав

⁷²¹ Usman Chohan, *Some Precepts of the Digital Economy, Productivity, Innovation & Technology eJournal*, Social Science Research Network (SSRN), January 2020, доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3512353, приступљено дана 28.10. 2020. године.

⁷²² Mark Knickrehm, Bruno Berthon, Paul Daugherty, *Digital Disruption: The Growth Multiplier - Optimizing digital investments to realize higher productivity and growth*, Accenture, Dublin 2016, 2.

⁷²³ Rumana Bukht, Richard Heeks, *Defining, conceptualising and measuring the digital economy*, GDI Development Informatics, Working Papers No. 68, University of Manchester, 2017, стр. 17.

⁷²⁴ Као кључна обележја, односно карактеристике дигиталне економије Тапскот наводи: 1) то је економија заснована на знању; 2) резултат знања јавља се у дигиталној форми; 3) одвија се претежно у виртуелном, а не у физичком амбијенту; 4) "молекуларна" уместо масовне организација рада; 5) сви њени чиниоци су интегрисани захваљујући интернету; 6) дигиталне мреже искључују посреднике; 7) базирана је на конвергенцији три фактора – компјутеризације, комуникације и масовних медија; 8) базирана је на иновацијама; 9) брише границе између потрошача и произвођача; 10) информациона непосредност; 11) глобална је; 12) генерише нове друштвене проблеме. Шире о сваком од наведених обележја у Don Tapscott, *The Digital Economy*

текст поменуте књиге, уздржава од дефинисања предметног појма. Разлог за то видимо у чињеници да код покушаја дефинисања појма дигитална економија постоје два ризика. Један лежи у томе да би дефиниција предметног појма, због његове константне еволуције, потенцијално представљала ограничење за његово разумевање. Други ризик се крије у опасности да се приликом дефинисања пође од обележја која су у датом тренутку најактуелнија, самим тим и највидљивија, што би резултирало тиме да се не обухвате сва његова битна обележја. Јер, једино што је сигурно у вези са дигиталном економијом јесте да *status quo* не постоји.⁷²⁵

Реч је о појму који константно еволуира, зато што се његов основни елемент – дигитална технологија – такође константно мења. Не мора се чекати цео век да би дошло до битних промена у продукционим односима. Новине на пољу дигиталне технологије готово да се јављају свакодневно. Ако се постави питање шта је ново у продукционим односима и пословним процесима донела дигитална економија, одговор би био другачији сваке године.⁷²⁶ Једино што је извесно то је да све већи број привредних делатности, привредних субјеката и људи у целини бива обухваћен дигиталним технологијама и да је тај процес глобалан, односно неизбежан за све.⁷²⁷

1.2. Настанак дигиталне економије

Индустријске револуције се разликују по технолошким и уопште научним достигнућима које су их обележиле. Међутим, Ник фон Тунцелман (*Tunzelmann*) је изнео занимљиву тезу да су друштвено можда и важније разлике које се огледају у погледу главног ресурса за који се оне везују. Кључни ресурс у време Прве индустријске револуције и даље је ипак радна снага, премда тада већ опремљена сложеном машинеријом на парни погон. Тунцелман на основу овога разликује

– *20th Anniversary Edition: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill Education, Kindle Edition, стр. 54-80.

⁷²⁵ Nitin Nohria, James D. Berkeley, *Whatever Happened to the Take-Charge Manager?*, Harvard Business Review, January-February 1994, стр. 128.

⁷²⁶ Alan M. Webber, *What's So New About the New Economy?*, Harvard Business Review, January-February 1993, доступно на интернет адреси: <https://hbr.org/1993/01/whats-so-new-about-the-new-economy>, приступљено дана 27. септембра 2020. године.

⁷²⁷ Walter B. Wriston, *The Twilight of Sovereignty*, The Fletcher Forum, No. 2/1993, стр. 128.

радну снагу потпомогнуту машинама, коју везује за Прву индустријску револуцију, и машинерију потпомогнуту радном снагом коју везује за Другу. Разлог за такав став огледа се у степену механизације и аутоматизације у процесу рада и већој заступљености фордистичко-тејлористичких карактеристика рада.⁷²⁸ Механизацију је временом сменила тзв. аутоматизација трансфера, а њу аутоматизација контроле рада. Спој аутоматизације контроле и информационих процеса изнедрио је Трећу индустријску револуцију, која је плод почетних технолошких достигнућа информационих технологија и технологија комуникације.⁷²⁹

Да би се разумела Четврта индустријска револуција, неопходно је указати на основне карактеристике, као и шире друштвене последице и претходних трију револуција. Управо је њихово садејство за последицу имало дигитализацију, која је узроковала функционисање савремених продукционих односа.

а) Прва индустријска револуција

Почетком XVIII века, Велика Британија имала је становништва колико трећина Француске. До средине XIX века, њено становништво чинило је 1,8% светске популације, производила је две трећине светске производње угља и чак половину светске производње памучног текстила и гвожђа. Штавише, у периоду од 1780. до 1860. британско становништво се утростручило, вароши Манчестер и Ливерпул постали су огромни градови, просечни приход становништва се дуплирао, удео пољопривреде у укупној производњи је опао са скоро 50% на мање од 20%, уступајући простор изради текстила и обради гвожђа. О британској уверености у сопствену произвођачку доминацију, најбоље сведочи чињеница да је заступала (и војно наметала) слободну трговину другим државама. Разлог овог наглог привредног и општедруштвеног напретка Британије огледа се у феномену који је познат као Прва индустријска револуција.⁷³⁰

⁷²⁸ Ово илустративно дочарава приказ радника у филму *Модерна времена* Чарлија Чаплина из 1936. године. Види и: Nick von Tunzelmann, *op.cit.*, стр. 372.

⁷²⁹ *Ibidem.*

⁷³⁰ Gregory Clark, *What made Britannia great? Did the Industrial Revolution make Britain a world power?*, Working Paper, No. 06-18, University of California, Department of Economics, 2006, стр. 1.

Прва индустријска револуција, грубо говорећи, обухватала је период касног XVIII и раног XIX века. Реч је о зачетку тзв. савременог економског раста условљеног технолошким напретком. Претпоставком овог напретка углавном се сматра усавршавање коришћења енергије у односу на тзв. преиндустријску, малтузијанску привреду и она се углавном везује за проналазак парне машине.⁷³¹ Од система функционисања парне машине временом се прешло на погонске машине, што је условило корениту промену у процесу производње. Она се огледала у превазилажењу дотадашње ручне производње – машинском, чиме су машине преузеле од радника главну улогу у производном процесу, остављајући за њих тек једноставне мануелне послове. Премда се за њу најчешће везује проналазак парне машине, Прва индустријска револуција подразумева читаву једну инжењерску културу која са собом носи значајна достигнућа на пољу физике и хемије. Речима Доналда Меклоскија (*McCloskey*): „Индустријска револуција није била доба памука нити железнице, па чак ни паре у потпуности; било је то доба напретка“.⁷³² Управо су ова достигнућа довела до незапамћених размера урбанизације, производње, па и унапређења здравства.⁷³³

Уобичајено је да се на овај феномен гледа као на неочекивану и наглу промену до које је дошло захваљујући механичким иновацијама, и то у кључним индустријским секторима: индустрији памучног текстила, производњи енергије (захваљујући парној машини), индустрији гвожђа и челика, и најзад, транспорту, мислећи ту пре свега на покретање железнице. Ове иновације довеле су до појаве фабричке производње и савремене масовне индустрије. Ово је за последицу имало

Доступно на интернет адреси: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/31311/1/514876824.pdf>, приступљено дана 30. 04. 2021. године; Donald N. McCloskey, *The Industrial Revolution 1780-1860: A Survey*, у: Roderick Floud and Donald N. McCloskey, eds., *The Economic History of Britain, 1700-Present*, Cambridge, 1981, стр. 103, доступно на интернет адреси: https://www.deirdremccloskey.com/docs/pdf/Article_66.pdf, приступљено 02. 05. 2021. године.

⁷³¹ Jack A. Goldstone, *Efflorescences and Economic Growth in World History: Rethinking the "Rise of the West" and the Industrial Revolution*, *Journal of World History*, No. 13/2002, стр. 324-325, доступно на интернет адреси: https://www.jstor.org/stable/20078976?seq=4#metadata_info_tab_contents, приступљено 03. 05. 2021. године.

⁷³² Donald N. McCloskey, *op. cit.*, стр. 118.

⁷³³ Chris Vickers, Nicolas L. Ziebarth, *Lessons for Today from Past Periods of Rapid Technological Change*, United Nations Department of Economic & Social Affairs Working Paper No. 158, ST/ESA/2019/DWP/158, стр. 1-38, доступно на интернет адреси: <https://www.un.org/en/file/71394/download?token=p3buYVUI>, приступљено 09. 05. 2021. године.

наметање фабричке дисциплине радницима и најзад њихово свођење на улогу руковалаца машина. У друштвеном смислу, поред раније наведене урбанизације, последице су се огледале у пролетеризацији великог дела популације и огромној акумулацији капитала, што је довело до значајне економске неједнакости.⁷³⁴

б) Друга индустријска револуција

Скоро читав један век након тога, долази до следеће корените промене у производним односима. Ова промена је за последицу имала, с једне стране, раст дотадашњих грана привреде, а с друге, успостављање до тада непостојећих делатности.⁷³⁵ Њена основна претпоставка била је електрична енергија, а најважнија тековина – успостављање масовне производње. Реч је о Другој индустријској револуцији.

У свом чланку „*The Second Industrial Revolution, 1870-1914*“, Џоел Мокир (*Mokyr*) Другу индустријску револуцију смешта у период између 1870. и 1914. године, премда признаје њен корен у бројним догађајима који су почели већ од 1850.⁷³⁶ Од научних и технолошких достигнућа који овом периоду, по његовом мишљењу, дају револуционарни карактер, он издваја следеће области: челик,⁷³⁷ хемикалије,⁷³⁸

⁷³⁴ Gregory Clark, *The British Industrial Revolution, 1760-1860*, Economics 110B - World Economic History since the Industrial Revolution – Class Material, стр. 5, доступно на интернет адреси: <http://faculty.econ.ucdavis.edu/faculty/gclark/ecn110b/readings/chapter2-2002.pdf>, приступљено 10. 05. 2021. године.

⁷³⁵ Вид. Joel Mokyr, *The Second Industrial Revolution 1870-1914*, стр. 2-12, доступно на: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/~jmokyr/castronovo.pdf>, приступљено 30. 5. 2021. године.

⁷³⁶ Joel Mokyr, *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*, *Storia dell'economia Mondiale*, 1998, стр. 1-2, доступно на: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/~jmokyr/castronovo.pdf>, приступљено 30. 5. 2021. године.

⁷³⁷ Проналасци Хенрија Бесемера и Роберта Машета, који су омогућили израду челика по повољној цени. *Ibidem*, стр. 2-3

⁷³⁸ Откриће Немца Јустуса фон Либиха у области коришћења ђубрива у пољопривредној производњи; Британца Вилијама Перкина и других на пољу индустријских боја; Швеђанина Алфреда Нобела за експлозив динамит који је коришћен при изградњи тунела, путева и др, што је можда и најдоследнији пример смањења потребе за радницима; Американаца Чарлса Гудјира, који је омогућио индустријску употребу гуме, Џона Веслија Хајата, који је направио прву синтетичку пластику, Немца Феликса Хофмана који је синтетисао аспирин. *Ibidem*, стр. 4-5.

електрицитет,⁷³⁹ транспорт,⁷⁴⁰ пољопривреда и обрада хране (како у погледу ђубрења, тако и у погледу пољопривредне механизације, када је реч о пољопривреди, односно када је у питању обрада хране: увођење њеног конзервирања, млека у праху и расхладних уређаја)⁷⁴¹, те други производни сектори.⁷⁴² Уз њих, издвојио је још две области: достигнућа у области производног инжењерства и технологије везане за домаћинство и људско благостање уопште (нпр. Пастер, Кох и други са открићима у вези са заразним болестима). Овим двама областима потребно је посветити посебну пажњу.

Револуционарни напредак у производном инжењерству, поред претходно наведених достигнућа која су сама по себи недвосмислено допринела развоју производних процеса, подразумева и посебан допринос који је дао Хенри Форд, комбинујући начело размењивости делова и начело производње непрекидног тока. Прво начело је подразумевало идентичност делова, што је било условљено високим нивоом прецизности и контроле квалитета. Друго је пак омогућавало послодавцу да контролише брзину обављања радних операција и смањи губитке у времену између њих. Аутомобилска индустрија Хенрија Форда је, комбинујући ова два начела, успела да постигне, како масовну производњу једног комплексног производа, тако и да га учини довољно повољним да је био приступачан ширим народним масама.⁷⁴³ Уосталом, овај вид масовне производње назван је фордизмом.

Поред фордизма, у контексту напретка у производном инжењерству познат је и тзв. тејлоризам. Систем научног менаџмента заступан од стране Фредерика Тејлора

⁷³⁹ Електрични мотор и динамо Енглеза Мајкла Фарадеја, телеграф Немца Самуела Томаса фон Семеринга и других, азбука Американца Семјуела Морзеа, сијалица Енглеза Џозефа Свона и Американца Томаса Едисона, електрични полифазни мотор на наизменичну струју Србина Николе Тесле. *Ibidem*, стр. 5-7.

⁷⁴⁰ Дизел-мотор Немца Рудолфа Дизела и електрична локомотива, парна турбина за бродове Швеђанина Густафа де Лавала и Англо-Ирца Чарлса Парсонса, пнеуматска гума Шкота Џона Бојла Данлопа, наравно аутомобил, односно нарочито мотор са унутрашњим сагоревањем почевши од Белгијанца Жана Лануара, преко Немца Николауса Ота, до двојице Немаца, Готлиба Дајмлера и Карла Бенца, као и први авион Америчанаца, браће Орвила и Вилбура Рајта. *Ibidem*, стр. 7-8.

⁷⁴¹ *Ibidem*, стр. 9-11.

⁷⁴² Нпр. машина за шивење Американца Исака Сингера, телефон такође Американца Александра Грејема Бела. *Ibidem*, стр. 11-12.

⁷⁴³ *Ibidem*, стр. 9.

(Taylor), као задатак управљања фабриком видео је изналажење најбољег начина обављања рада од стране радника, обезбеђивање одговарајућег алата и обуке, као и подстицаја за добро постигнуће на радном месту. Сваки посао, Тејлор је разложио на појединачне покрете, анализирао их у циљу утврђивања који су есенцијални, и мерио време неопходно за њихово обављање. Елиминишући непотребне покрете и обављајући посао рутински попут машине, радник је постајао значајно продуктивнији.⁷⁴⁴

Иако су фордизам и тејлоризам допринели повећању продуктивности рада запослених, не могу се занемарити негативне последице оваквог начина организације рада. Управо то поједностављавање рада и свођење процеса рада на што једноставније радне задатке довело је до појаве досаде у вршењу рада, већег замора, те до својеврсног отуђења запослених, чак и бројних психичких обољења на радном месту. Све то за крајњу последицу имало је масовно напуштање посла од стране запослених.

в) Трећа индустријска револуција

Столеће након тога, еволуција продукционих односа изнедрила је своју следећу, трећу фазу. Достигнућа у области електронике и информационих технологија за последицу су имала висок ниво аутоматизације производних односа и пословних процеса.⁷⁴⁵ У њене тековине убрајају се компјутеризација читаве економије, компјутерска тзв. *lean* производња (са минимизацијом утрошака), интернет, биотехнологија, аутоматизација фабричке производње и напредак на пољу телекомуникација.⁷⁴⁶

⁷⁴⁴ Robert Curley, *Taylorism, scientific management system*, Encyclopaedia Britannica, доступно на интернет адреси: <https://www.britannica.com/science/Taylorism>, приступљено дана 30.05.2021. године.

⁷⁴⁵ Види: Jeremy Rifkin, *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World*, New York 2011, доступно на: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod_label/intro/epdf.pub_the-third-industrial-revolution.pdf, приступљено 02.06.2021. године.

⁷⁴⁶ Josef Taalbi, *Origins and pathways of innovation in the third industrial revolution*, *Industrial and Corporate Change*, No. 5/2019, стр. 1127, табела 1, доступан на: <https://academic.oup.com/icc/article/28/5/1125/5193703>, приступљено дана 2.6.2021. године.

У свом чланку *The Third Industrial Revolution: A Special Challenge to Managers*, Џозеф Финкелстајн (*Finkelstein*) и Дејвид Њуман (*Newman*), достигнућа Треће индустријске револуције разврставају на микропроцесор, тзв. *Computer-Aided Design and Manufacturing* (CAD/CAM), оптички кабл и телекомуникације, биогенетику и биоагрикултуру, и ласерску холографију. На ове промене, по природи ствари, друштво не може да буде имуно. Појава нових технологија, пропадање давно успостављених послова, угрожавање економског поретка, драстичне промене друштвених вредности и стандарда понашања, утичу на појаву несигурности као једине сигурне чињенице у животу савременог човека. Ствари које су „менаџерима шездесетих и седамдесетих година прошлог века биле познате, као што су технологија, образовање, принципи управљања, и слично, бивају превазиђени једном новом, непредвидљивом културом.”⁷⁴⁷

Позни двадесети век представља један од ретких временских интервала у историји људског рода у ком се кључни догађаји одвијају запањујућом брзином, узрокујући драматичне економске и друштвене промене. Врло је могуће да ће ове промене до којих долази у оквиру процеса нестајања индустријског друштва и настанка тзв. информационог друштва бити и драматичније од оних које су довеле до замене пољопривредног – индустријским друштвом, ако ни због чега другог, а оно због брзине којом се овај процес одвија.⁷⁴⁸

⁷⁴⁷ Joseph Finkelstein, David Newman, *The Third Industrial Revolution: A Special Challenge to Managers*, *Organizational Dynamics*, No. 1/1984, стр. 54-57 и 59.

⁷⁴⁸ Gerd Schienstock, *From Technological Control of Production Towards a Meaning-Based Co-Ordination of Action, New ICT Applications and an Alternative Organisation Logic*, *Informational Societies, Understanding the Third Industrial Revolution*, Tampere 2001, стр. 87, доступно на интернет адреси: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65316/informational_societies_2001.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2UyFeS_6p_AfMMLwutQWP2LyU1Csnp3ISPogQFk7Vv0hKcELFYhe7_zAc, приступљено дана 02.06.2021. године.

г) Четврта индустријска револуција

Премда постоји и тврдња да свет тек очекује Трећа индустријска револуција и да је све горе наведено само континуитет Друге,⁷⁴⁹ увелико се већ говори о Четвртој индустријској револуцији. Сматра се да је она настала на темељима Треће и да је природна последица садејства све три које су јој претходиле. За разлику од аутоматизовања продукционих односа и пословних процеса, који се везују за Трећу, у Четвртој индустријској револуцији долази до њихове дигитализације. Врши се електронским путем, коришћењем дигиталне технологије, уз одсуство непосредности продаваца и купаца, пружалаца услуга и њихових корисника, послодавца и уписаног.

Дакле, прво нагло напредовање везује се за механичку производњу на основу воде и паре крајем XVIII века; Друга револуција се смешта на крај XIX и почетак XX столећа и доводи у везу са масовном производњом, и идејама Хенрија Форда и Фредерика Тејлора; док се Трећа односи на аутоматизацију производње захваљујући открићима везаним за електронику и информационе технологије.⁷⁵⁰

Данас се, међутим, свет налази на почетку четврте крупне промене ове врсте, Четврте индустријске револуције, која се карактерише као „сајбер-физички системи.” Реч је о паметној мрежи система и процеса до које долази интеграцијом производње, одрживости и задовољења потреба потрошача. Све је веће присуство тековина интернета у фабричким погонима, подразумевајући ту пре свега микропроцесоре као својеврсне мозгове дигиталних система, али и дигиталне справе потекле из других дисциплина, као што су видео-камере, таблети, RFID читачи, и слично, затим тзв. *Industrial IP Advantage consortium*,⁷⁵¹ и *Common*

⁷⁴⁹ Petre Prisecaru, *Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Knowledge Horizons – Economics, No. 1/2016, стр. 57, доступно на: http://orizonturi.ucdc.ro/arhiva/khe-vol8-nr1-2016/09.%20Petre%20Prisecaru.pdf?fbclid=IwAR0MKcyi00YgUmXu6rpfpO8ThAy0YLNbKJBqmWdxMLVLwsyOMwff_efL5Djk, приступљено дана 02.06.2021. године.

⁷⁵⁰ Jaap Bloem, Menno van Doorn, Sander Duivestein, David Excoffier, René Maas, Erik van Ommeren, *The Fourth Industrial Revolution Things to Tighten the Link Between IT and OT*, Groningen 2014, стр. 11, доступно на интернет адреси: <https://www.sogeti.com/globalassets/global/special/sogeti-things3en.pdf>, приступљено дана 02.06.2021. године.

⁷⁵¹ Његова највећа предност представља могућност анализе значајно већих токова информација од производње до помоћних процеса, доприносећи флексибилности и иновативности пословања. *Ibidem*.

Industrial Protocol (CIP), што све доводи до квантитативног и квалитативног повећања ефикасности и безбедности производних процеса.⁷⁵²

Међутим, ако се текућа индустријска револуција сагледа из тзв. сајбер-физичке перспективе, закључује се да се захваљујући њој нови пословни подухвати развијају на основу способности да споје физичке и виртуелне светове, односно операционалну технологију (нпр. транспорт) и информациону (као подршку пословним процесима). Пластичан пример су роботи. Они, наиме, нису новост у производњи. Додуше, индустрија је без њих данас готово незамислива, имајући у виду тенденцију да покривају тзв. енглеска три „Д“ (*dirty, dangerous and dull work*, тј. прљав, опасан и досадан посао), чињеницу да се не умарају, да их одликује прецизност без преседана, што је, наравно, од огромног утицаја на трајање и квалитет производа.⁷⁵³

Традиционално, индустријски роботи еволуирају у помоћнике човеку. Међутим, Четврта индустријска револуција са собом носи заједничко обављање послова од стране човека и робота, имајући у виду да ће ови процеси бити незамисливи без сензора, камера и тзв. самоучећих софтвера. Неће се, дакле, човек прилагођавати роботу, већ обрнуто, робот човеку, и то у тој мери да ће улога човека бити да интелигентног робота нове индустријске генерације „подучи“ траженој активности, било да је реч о дрону који врши доставу, самовозећем аутомобилу или нечему трећем. Управо овакви роботи, код којих је развијен процес доношења одлука и аутономног функционисања, који могу да опажају и спрам тога дејствују, представљају моменат преласка са аутоматизације, која је карактеристична за Трећу индустријску револуцију, на дигитализацију као тзв. Индустрију 4.0.⁷⁵⁴

Четврта индустријска револуција од својих претходник разликује се превасходно по својим тековинама: 1) интегрисаним колима на микрочиповима, 2) меморијским јединицама за складиштење информација, 3) мрежама које доприносе развоју комуникација, 4) софтверским апликацијама које обезбеђују непосредну везу са

⁷⁵² *Ibidem*.

⁷⁵³ *Ibidem*, стр. 13.

⁷⁵⁴ *Ibidem*, стр. 14-15.

потребама потрошача и 5) сензорским капацитетима који омогућавају вештачкој интелигенцији да анализира већину ствари које су раније биле доступне само људском уму.⁷⁵⁵

1.3. Тржиште рада, рад и радни односи у дигиталној економији⁷⁵⁶

Уз позитивне аспекте индустријских револуција, по природи ствари, иду и они негативни. Неки од њих односе се и на тржиште рада. Примера ради, премда је у Уједињеном Краљевству нето запосленост између 2001. и 2016. године порасла за три милиона, у 160 од 366 занимања дошло је до њеног пада.⁷⁵⁷ Након финансијске кризе, Сједињеним Америчким Државама и Уједињеним Краљевством доминирају samozapošljavanje, краткотрајни уговори, сезонски послови и радни однос са непуним радним временом. Ово посредно утиче на пореску политику државе, као и на систем пензијског и инвалидског осигурања. Овај утицај је, разуме се, негативне природе. У условима несигурности запослења, што је карактеристично за поменуте уговоре, несигурни су и приходи које држава убира од пореза и доприноса на примања у вези са радом. Поред тога, јавни приходи по овом основу бивају све нижи, јер зависе од висине зараде, а она од радног времена. Тако, радни однос са непуним радним временом резултира нижом зарадом, тј. нижом пореском основицом. Такође, примера ради, на порез на додату вредност утичу *online* куповина и несметано кретање добара и услуга путем интернета.⁷⁵⁸ Нека од потенцијалних решења која се јављају су да човек у будућности мање ради (премда

⁷⁵⁵ Matthias Schäfer, *The fourth industrial revolution: How the EU can lead it*, European View, No. 1/2018, стр. 6, доступно на интернет адреси: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1781685818762890?fbclid=IwAR2xuDrWSf11I42wEHTyoU9hy8mvL8hYWopSLpUnQRQjzut9cPvRxm2bhvM&>, приступљено 2. 6. 2021. године.

⁷⁵⁶ Део запажања у оквиру овог наслова резултат су истраживања у виду научног рада под насловом Радно право пред изазовима дигиталне економије, аутора проф. др Сенада Јашаревића и Дарка Божичића. Овај рад предат је уредништву научног часописа Зборник радова Правног факултета у Новом Саду дана 12.11.2020. године и тренутно је у процесу рецензије.

⁷⁵⁷ Jamie Morgan, *Will we work in twenty-first century capitalism? A critique of the fourth industrial revolution literature*, Economy and Society, No. 3/2019, стр. 371-398, доступно на: <http://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/5952/1/WillWeWorkInTwentyFirstCenturyCapitalismAM-MORGAN.pdf>, приступљено дана 02.06.2021. године.

⁷⁵⁸ Petre Prisecaru, *Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Knowledge Horizons – Economics, No. 1/2016, стр. 60, доступно на: http://orizonturi.ucdc.ro/arhiva/khe-vol8-nr1-2016/09.%20Petre%20Prisecaru.pdf?fbclid=IwAR0MKcyi00YgUmXu6pfpO8ThAy0YLNbKJBqmWdxMLVLwsyOMwff_eFL5Djk, приступљено дана 02.06.2021. године.

остаје без одговора како би се ово одразило на његове приходе), да се изврши преквалификација, па чак и да се изврши редистрибуција, што би већ подразумевало излазак из оквира традиционалних економских концепата.⁷⁵⁹

И то није ништа ново. Сваку револуционарну промену у продукционим односима пратила је теза да ће технолошки напредак довести до смањења потребе за радом човека, те да ће многа радна места бити угашена, а самим тим велики број људи остати без посла. Ипак, чини се да поменути наводи никада пре нису били толико присутни и наглашени као данас, у дигиталној економији. Четврта индустријска револуција доноси даљу аутоматизацију у радним процесима, а са тим у вези се, као посебни аспекти дигитализације издвајају два – роботизација и вештачка интелигенција – за које се неретко говори да ће у великој мери „украсти послове“ људима. И заиста, нема сумње да ће у предстојећем периоду различити аспекти аутоматизације и роботизације бити све више присутни у процесу рада.

Да ли то нужно значи и да ће роботи у потпуности заменити човека на радном месту? Последњи подаци показују да након шест година константног раста присуства робота у процесу производње и пружања услуга, у 2019. години тај тренд први пут бележи пад.⁷⁶⁰ Смањење је присутно у свим регионима и свим индустријама. Ипак, видеће се да ли ће то бити трајнији тренд, односно, да ли је дошло до „засићења производње роботизацијом“.

Поред тога, истраживања показују да, иако је несумњиво да роботизација утиче на смањење постојања послова и радних места, то не значи да је дошло до смањења потребе за радом човека.⁷⁶¹ Наиме, дигитализација рада се на тржишту рада манифестује у два паралелна, али контрадикторна облика. Са једне стране доводи

⁷⁵⁹ Jamie Morgan, *Will we work in twenty-first century capitalism? A critique of the fourth industrial revolution literature*, *Economy and Society*, No. 3/2019 (Vol. 48), стр. 371-398, доступно на: <http://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/5952/1/WillWeWorkInTwentyFirstCenturyCapitalismAM-MORGAN.pdf>, приступљено 2. 6. 2021. Године.

⁷⁶⁰ У 2019. години забележено је 12% мање робота у односу на 2018. годину. Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots, стр. 13, доступно на интернет адреси: https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robots_1.pdf, 06. октобар 2020.

⁷⁶¹ Gregory Terry, Anna Salomons, Ulrich Zierahn, *Racing with or against the Machine? Evidence from Europe*, ZEW Discussion Paper 16–053, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany 2016.

до престанка постојања одређених радних места, док са друге, ствара потпуно нова радна места (на жалост, за сада не у оној мери у којој се радна места губе). Уосталом, процеси нестанка постојећих и јављања нових послова прате сваку индустријску револуцију на тржишту рада, али је у претходним револуцијама ипак долазило до повећања броја запослених и радних места. Последњу прати изразити тренд опадања стално запослених, који уступају место радницима у новим (несталним и нестабилним) формама рада.⁷⁶²

Анализе тржишних активности показују да у привредним областима где расте утицај дигитализације расте и запосленост, али се то повећање запослености односи само на висококвалификовану радну снагу, а посебно на оне раднике који непосредно раде у вези са дигитализацијом. Са друге стране, повећан утицај дигитализације резултира повећањем незапослености код ниско и средње квалификоване радне снаге.⁷⁶³ Но, то не значи да ове категорије радника треба да остану без радноправне заштите.

Питање које смо поставили јесте какву улогу са процесом дигитализације има радно право? При овој анализи, треба имати у виду да радно право по правилу не утиче на процесе на тржишту рада, већ обрнуто. Поменути друштвени токови представљају извор радног права у материјалном смислу, а задатак ове гране права јесте да систем права, обавеза и одговорности у међусобном односу радника и послодаваца постави у функционалну димензију.⁷⁶⁴ Ипак, у поменутиим процесима на тржишту рада поједини аспекти радног права јесу од нарочитог значаја. Код гашења радних места, то је случај са правилима која се односе на престанак радног односа у контексту вишкова запослених.⁷⁶⁵ Са друге стране, код појаве нових радних места значајна су радноправна правила о заснивању радног односа, у контексту обезбеђивања једнаке доступности нових радних места под једнаким условима, те заштите од злоупотребе флексибилних форми рада (најзаступљеније

⁷⁶² Roger Blanpain, Frank Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.

⁷⁶³ Benjamin Balsmeiera, Martin Woerterb, *Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction*, Research Policy, No. 8/2019.

⁷⁶⁴ П. Јовановић, *Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа*, *op. cit.*, 35-56.

⁷⁶⁵ Вид. Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op.cit.*, стр. 399-437.

је лажно коришћење уговора о раду на одређено време, уговора о привременим и повременим пословима и „рад преко агенција за упућивање радника“, уместо заснивања сталног радног односа).⁷⁶⁶

Ипак, промене на тржишту рада које се дешавају у простору између престанка постојања постојећих и јављања потпуно нових радних места, као два дијаметрално супротна пола промена које доносе дигиталне технологије у процесу рада, неретко остају занемарене. Реч је о томе да дигиталне технологије мењају начин на који људи раде.⁷⁶⁷ Те промене у начину рада, прате и новине у погледу вештина и знања који су потребни за рад у новом, дигиталном амбијенту.⁷⁶⁸ То значи да они који су већ на тржишту рада и обављају одређене послове, морају да се прилагођавају постојећим технолошким променама како би задржали постојеће послове или пронашли нове. Како спровести преко потребну транзицију ка савременим вештинама и знањима које диктирају дигиталне технологије? То је једно од кључних питања савремене социјалне политике свих држава, у којем радно право може имати битну улогу. Са тим у вези видимо потребу да концепт целоживотног учења добије своју радноправну димензију и разраду.

Институционално образовање које претходи изласку на тржиште рада више није довољно да би се на том тржишту задржала активна улога. Лица која су сада у школским и универзитетским клупама припремају се за свет рада који још увек не знамо како ће изгледати. Радници који су већ отпочели свој радни век, суочавају се са променама за које током образовања нису били припремљени. Управо из тих разлога, неопходно је да се са образовањем, односно усавршавањем настави током трајања целокупног радног века. Нажалост, бројне студије показују да више од половине радноактивног становништва није учинило ништа по питању свог усавршавања након окончања школовања.⁷⁶⁹ Разлога за то је много, како субјективне природе, на пример недостатка самодисциплине, тако и оних

⁷⁶⁶ Вид. Б. Шундерић, *Услови заснивања радног односа радника*, *op.cit.*, стр. 86-89.

⁷⁶⁷ World Development Report, *The Changing Nature of Work*, World Bank Group 2019, стр. 23.

⁷⁶⁸ Wendy Cunningham, Paula Villase, *Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors*, World Bank Research Observer, No. 1/2016; David Deming, *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*, Quarterly Journal of Economics, No. 4/2017, стр. 1593–1640.

⁷⁶⁹ Johnny Rich, *Employability: Degrees of Value*, NEPI, Oxford 2015.

објективне природе - као што су недостатак слободног времена, породичне обавезе, недостатак стручне помоћи у професионалној оријентацији и слично.⁷⁷⁰ Све ово је показатељ да идеја целоживотног учења не може да се спроведе без заједничког деловања радника, послодаваца и државе. Управо из тих разлога неопходно је да овај концепт добије своју радноправну надградњу (кроз право радника на стручно усавршавање). Сви запослени морају имати ефективно право на бесплатно, константно, целоживотно стручно усавршавање (као и преквалификацију и доквалификацију ако буду потребне). У условима савремених технолошких промена, једино са правом на целоживотно учење као интегралним елементом права на рад може се говорити о конструктивном, реалном очувању запослења.⁷⁷¹

У недостатку законског оквира за концепт целоживотног учења, кључну улогу у његовом обликовању морају преузети социјални партнери.⁷⁷² Уосталом, сви они имају посебан интерес у реализацији овог концепта. Колико је овај концепт важан за раднике и обезбеђивање сигурности запослења, излишно је и говорити. Са друге стране, интерес послодавца јесте да задржи постојећег радника. Реч је о некоме ко добро познаје процес рада код послодавца, те с тога нема потребе за периодом прилагођавања на нову радну средину. Поред тога, истакли смо већ, радни однос је изразито однос *intuitu personae*. То значи да су запослени и послодавац већ остварили и учврстили своју личну везу, која може да буде додатан мотив за запосленог да захваљујући усавршавању, задржи посао и буде још продуктивнији у свом раду. У крајњој линији, за државу је много јефтиније да партиципира у креирању и спровођењу концепта целоживотног учења, као посебне политике смањивања незапослености, него да се са последицама губитка посла због непоседовања одговарајућих стручних знања и вештина бори кроз постојеће мере новчаних давања за случај незапослености.

⁷⁷⁰ Под професионалном оријентацијом подразумева се стручна помоћ лицу у сагледавању његових способности и талента за обављање одређених послова.

⁷⁷¹ Велика Британија је на пример још 2017. године усвојила план за реализацију концепта целоживотног учења и у свом буџету за 2017. годину је за ту намену одвојила 40 милиона фунти. Matthew Taylor, Greg Marsh, Diane Nicol, Paul Broadbent, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, London: Great Britain, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2017, стр. 88.

⁷⁷² У том смислу и Милица Ковач-Орландић, *Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења*, Радно и социјално право, бр. 2/2011, стр. 54.

Увођење концепта целоживотног учења у ред интегралних елемената права на рад не може представљати једини одговор државе у вези са остваривањем и заштитом овог права у дигиталној економији. На првом месту, неопходно је обезбедити остваривање свих, претходно наведених, афирмативних елемената права на рад у савременим друштвеним околностима. Ово није једноставан задатак јер послодавци у утицају технологије на продукционе односе виде прилику за снижавање трошкова рада. То снижавање трошкова остварује се на два фронта. Са једне стране, кроз смањивање квалитета права запослених из радног односа. Са друге стране, кроз употребу нових форми рада које махом нису уређена радним законодавством.

2. Радни однос у дигиталној економији

Имајући у виду утицај који је дигитализација извршила у односу на тржиште рада, јасно је да ни радни однос, као најзначајнији облик остваривања права на рад, није могао остати имун на тржишне промене таквог карактера. Четврта индустријска револуција увела је целокупно друштво из индустријског у „постиндустријско“, а ти нови друштвени токови захтевају и нов, исто тако „постиндустријски радни однос.“⁷⁷³ Са дигитализацијом у продукционим односима, мења се економски и организациони амбијент функционисања радног односа, а новонастале друштвено-економске околности имају за последицу између осталог и дестабилизацију концепта радног односа.⁷⁷⁴ Са тим у вези, у наредном редовима, указаћемо на изазове које дигитална технологија доноси за најзначајније институте радног односа. Истовремено, скренућемо пажњу на постојећи правни оквир као и на правни оквир заштите права на рад у датим околностима.

⁷⁷³ Libby Bishop, *Visible and Invisible Work: The Emerging Post-Industrial Employment Relation, Computer Supported Cooperative Work (CSCW) 1999*, стр. 115–126, наведено према: С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи, op. cit.*, стр. 243.

⁷⁷⁴ *Ibidem.*

2.1. Утицај дигиталне економије на поједине институте радног односа

2.2.1. Заснивање радног односа

Институт заснивања радног односа, као први корак на путу остваривања права на рад у овој правној форми, није остао имун на употребу дигиталне технологије. Различите технологије употребљавају се у различите сврхе, али оно што им је свима заједничко то је да убрзавају и, за послодавца, олакшавају цео поступак избора кандидата и заснивања радног односа. Са друге стране, употреба сваке од ових различитих технологија носи са собом одређене изазове у погледу питања законитости, а за неке се као посебно, намеће питање етичности њихове употребе. Но, посматрајући фазе у поступку заснивања радног односа, употреба дигиталне технологије најприсутнија је у вези са оглашавањем потребе за запошљавањем и приликом селекције кандидата.

Када је реч о различитим продуктима дигиталне технологије који се употребљавају у поступку заснивања радног односа, морамо кренути од интернета. Интернет није изменио само нашу свакодневницу, већ и начин на који послодавци оглашавају потребу за послом, а радници проналазе посао. Разлог је врло једноставан. Интернет данас представља главно средство информисања, те као такво, омогућава да оглас за запошљавање буде видљив скоро неограниченом броју лица. Јер, управо је то основни мотив послодавца који јавно оглашава потребу за радом, да што већи број лица конкурише за конкретан посао. Након тога следи селекција, односно одабир најадекватнијег кандидата. Све чешће се дешава да се први вид филтрирања пријављених кандидата такође спроводи посредством интернета, у виду кратких тестова на основу којег се послодавац упознаје са чињеницом да ли кандидат поседује основна знања потребна за обављање конкретног посла. Поред тога, посредством интернета послодавци су у могућности да, када то дозвољава природа посла, дају одређене задатке који су у опису оглашеног посла. На тај начин могу да процене да ли кандидат поседује способности за извршавање потребног посла, без да лично упознају кандидата.

Колико је интернет изменио начин селекције кандидата најбоље сведоче речи Лукаса Бивалда (*Lukas Biewald*), директора једне од највећих дигиталних платформи, који је рекао како је пре интернета било готово немогуће пронаћи кандидата, разговарати с њим, дати му прилику да одмах почне да ради и уколико послодавац није задовољан да одмах након тих десетак минута заврши однос са тим кандидатом, док је данас, захваљујући савременим технологијама све то могуће.⁷⁷⁵

Једна од последица развоја информационих технологија јесте и појава друштвених мрежа, које су у значајној мери промениле начин на који људи комуницирају. Друштвене мреже (*Social Media*) представљају интернет платформе (апликације) на којима њихови корисници сами креирају садржаје у виду текста, слике или видеа, који се потом даље могу делити, копирати и/или коментарисати од стране других корисника исте интернет платформе.⁷⁷⁶ Разлози због којих се људи одлучују да постану корисници друштвених мрежа су врло различити, али у основи сви су инспирисани разлозима приватне природе.⁷⁷⁷ Ипак, активности лица на друштвеним мрежама све чешће представљају врло важан фактор за послодавца приликом одабира кандидата за посао.⁷⁷⁸ Оваква употреба друштвених мрежа од стране послодавца како би извршили селекцију кандидата за одређени посао

⁷⁷⁵ У изворном облику, на енглеском језику, та често цитирана изјава гласи „*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them a tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore.*” Изјава је дата у интервјуу од 5. фебруара 2014. године Moshe Marvit, ‘*How crowdworkers became the ghosts in the digital machine*’, *The Nation* (5 February 2014), доступно на интернет адреси <http://www.thenation.com/article/how-crowdworkersbecame-ghosts-digital-machine>.

⁷⁷⁶ О критеријумима по којима се може оцењивати да ли се одређена интернет платформа или апликација може сматрати друштвеном мрежом види код: OECD, *Participative Web and Usercreated Content-Web 2.0, Wikis and Social Networking*, 2007, стр. 17-18.

⁷⁷⁷ Занимљиво антрополошко истраживање на ову тему спроведено је у оквиру University Colledge London. О резултатима тог истраживања шире на <https://www.ucl.ac.uk/why-we-post/discoveries>

⁷⁷⁸ Једно истраживање из 2012. године показало је да 37% послодавца у САД користи друштвене мреже у потрази за кандидатима за посао, а 11% планира да започне са таквом праксом. О истраживању више на интернет адреси: <http://press.careerbuilder.com/2012-04-18-Thirty-Seven-Percent-of-Companies-Use-Social-Networks-to-Research-Potential-Job-Candidates-According-to-New-CareerBuilder-Survey>. Друго истраживање показало је да се 91% послодавца у САД ослања на друштвене мреже приликом разматрања кандидата пријављених за посао, а чак 69% њих је одустало од даљег разматрања пријава кандидата, јер им се нису допали због чињеница које су сазнали посредством друштвених мрежа. О овим истраживањима више на интернет адреси: <https://repler.wordpress.com/2011/09/27/managing-your-online-image-across-social-networks/>.

назива се *Social Recruiting*.⁷⁷⁹ На овај начин послодавац је у могућности да дође до података о кандидатовим годинама, вероисповести, брачном статусу, сексуалном опредељењу, политичком уверењу итд.⁷⁸⁰ Дакле, путем друштвених мрежа, послодавац може прикупити податке о свим оним личним својствима кандидата који су забрањени и на основу којих се не може вршити коначан избор кандидата, јер представљају дискриминаторно понашање послодавца.⁷⁸¹ Поред заштите од дискриминације, оваква пракса представља изазов и за заштиту права на приватност кандидата.⁷⁸² Уз питање законитости употребе друштвених мрежа у сврху селекције кандидата, отвара се и питање етичности овакве праксе.⁷⁸³

Корак даље у отварању правних и етичких питања у вези са употребом информационих технологија у сврху селекције кандидата за запослење јесте употреба вештачке интелигенције.⁷⁸⁴ Реч је о различитим информатичким

⁷⁷⁹ Услед непостојања адекватног превода за овај појам одлучили смо се да користимо изворни термин на енглеском језику. О овом појму више код: Jamie Vicknair, Dalia Elkersh, Katie Yancey, Michael C. Budden, *The Use Of Social Networking Websites As A Recruiting Tool For Employers*, American Journal of Business Education, No. 11/2010, стр. 7.

⁷⁸⁰ О постојању различитих алгоритама помоћу којих послодавац може да прикупи овакве податке посредством друштвених мрежа види: Michal Kosinskia, David Stillwell, Thore Graepe, *Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior*, Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, No. 15/2013, стр. 5802-5805

⁷⁸¹ Са тим у вези скрећемо пажњу и на члан 18 Закона о раду према којем је „Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство”. Шире о дискриминаторном понашању послодавца у вези са употребом друштвених мрежа у поступку заснивања радног односа код: James Delaney, *Employer use of facebook and online social networks to discriminate against applicants for employment and employees: an analysis balancing the risks of having a facebook account and the need for protective legislation*, Labor Law Journal, No. 2/2013, стр. 86-102.

⁷⁸² О заштити права на приватност у вези са употребом друштвених мрежа у вези са селекцијом кандидата код: Carolyn Elefant, *The “Power” of Social Media: Legal Issues & Best Practices for Utilities Engaging Social Media*, Energy Law Journal, No. 1/2011, стр. 17.

⁷⁸³ О етичности употребе друштвених мрежа у процесу селекције кандидата за посао види: Frank J. Cavico, Bahaudin G. Mujtaba, Stephen C. Muffler, Marissa Samuel, *Social Media and the Workplace: Legal, Ethical, and Practical Considerations for Management*, Journal of Law, Policy and Globalization, No. 12/2013, стр. 25-25.

⁷⁸⁴ Иако је реч о различитим технологијама попут машинског учења, дубоког учења и сличних појмова, за потребе заснивања радног односа за све њих користећемо генерички термин – вештачка интелигенција. Као главни разлози за све ширу употребу вештачке интелигенције у процесу избора кандидата наводе се: 1) појачана конкуренција између послодавца у проналаску адекватних запослених; 2) чињеница да је дигитализација утицала на промену готово свих пословних процеса, те тако ни процеси селекције кандидата нису могли да остану имуни на дигиталну револуцију; 3) у последњих неколико година забележен је значајан напредак у развоју

решењима која прикупљају огромну количину података, обрађују их, и према постављеном алгоритму испоручују жељени резултат. Посебно су популарна решења заснована на анализи видео записа разговора са кандидатом, попут софтвера као што су *HireVue*,⁷⁸⁵ *ModernHire*,⁷⁸⁶ *Affectiva*,⁷⁸⁷ и др.⁷⁸⁸ Сва ова софтверска решења функционишу на сличном принципу. Вештачка интелигенција прикупља и обрађује податке на основу видео записа кандидата, на основу којег врши селекцију кандидата спрам захтеваних професионалних, али и емоционалних, па и личних својстава.

Наведени облици употребе вештачке интелигенције у процесу заснивања радног односа, дискутабилни су пре свега из етичких разлога. Са правног аспекта посматрано, јавља се питање заштите права на приватност и личних података. Међутим, овде бисмо указали на опасност од појаве новог облика дискриминације. Наиме, након што софтвер на бази вештачке интелигенције прикупи и обради све потребне податке, треба да изврши одабир неколико кандидата након чега послодавац доноси коначну одлуку о томе са којим од њих ће засновати радни однос. Овде се намећу два питања. Прво, које ће податке да прикупља софтвер, а друго, према којим критеријумима ће после да врши селекцију кандидата. Пракса је показала да је одговор на оба питања идентичан. Критеријуме за избор нових запослених, послодавац ће формирати на основу својих претходних позитивних

вештачке интелигенције који је омогућио повећану ефикасност у доношењу одлуке о избору кандидата. Stewart J. Black, Patrick van Esch, *AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it?*, Business Horizons, No. 2/2020, стр. 215-226.

⁷⁸⁵ Основни подаци доступни на интернет адреси <https://www.hirevue.com>. Један од најпопуларнијих алата на бази вештачке интелигенције у погледу селекције кандидата. На основу избора речи кандидата приликом интервјуа, његовог тона и мимике процењује вештина и способности кандидата до те мере да даје и оцену врло упитних особина попут способности за учење и психолошке стабилности у раду под притиском. Само у САД овај софтвер коришћен је од стране преко стотину послодаваца, који су на овај начин оцењивали карактеристике више од милион кандидата. Види: Drew Harwell, *Rights group files federal complaint against AI-hiring firm HireVue, citing 'unfair and deceptive' practices*, Washington Post, чланак од 06.11.2029. године доступан на интернет адреси <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/11/06/prominent-rights-group-files-federal-complaint-against-ai-hiring-firm-hirevue-citing-unfair-deceptive-practices/>

⁷⁸⁶ Основни подаци доступни на интернет адреси <https://modernhire.com>. Ово софтверско решење селекцију кандидата врши само на основу одговора које дају на постављена питања.

⁷⁸⁷ Основни подаци доступни на интернет адреси <https://www.affectiva.com>. Ово софтверско решење засновано је на сагледавању емоционалних реакција кандидата.

⁷⁸⁸ О другим сличним решењима на бази вештачке интелигенције више код: Carmen Fernández-Martínez, Alberto Fernández, *AI and recruiting software: Ethical and legal implications*, Paladyn, Journal of Behavioral Robotics No. 1/2020, стр. 199-200.

искустава приликом избора ранијих запослених. Тако ће софтвер да прикупља само одређене податке и изврши селекцију сходно тим претходним позитивним искуствима. Међутим, овако се отвара питање постојања специфичног облика посредне дискриминације (*proxy discrimination*),⁷⁸⁹ јер се неретко дешава да збир претходних позитивних искустава, у новом поступку заснивања радног односа резултира дискриминаторним критеријумима.⁷⁹⁰

Нема сумње да ће даљи развој информационе технологије довести до нових инструмената чија ће употреба у процесу заснивања радног односа довести до увећања ефикасности за послодавца.⁷⁹¹ Ипак, из постојећих примера видимо да то увећање ефикасности има своју цену, јер иде на уштрб неких од фундаменталних људских права. Тако, долазимо до још једног показатеља о нужности промене законодавног оквира, али и потреби подизања свести о некритичкој имплементацији дигиталне технологије у радне процесе.

2.2.2. Радни однос ван пословних просторија послодавца

Како смо претходно навели, правило је да се рад у оквиру радног односа извршава у пословним просторијама послодавца, док је вршење рада ван просторија послодавца изузетак од правила. Међутим, са развојем дигиталне технологије, ова пракса почиње да се мења, док је пандемија вируса COVID-19 на велика врата увела овај облик организације рада као доминантан. Први облици рада ван просторија

⁷⁸⁹ О овом облику дискриминације шире код: Anya E.R. Prince, Daniel Schwarcz, *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, Iowa Law Review, No. 3/2020, стр. 1257-1318.

⁷⁹⁰ На пример, послодавац настоји да запосли инжењера за развој софтвера. У ту сврху користи софтвер на бази вештачке интелигенције који селекцију кандидата заснива на позитивном искуству компаније са инжењерима који су запослени у претходне три године. Међутим како је већина међу њима мушког пола, софтвер ће приликом избора новог кандидата предност дати оним који су мушког пола, јер је претходно искуство показало да је на таквом радном месту компанија претежно запошљавала мушкарце. Представљени пример није плод наше маште, већ поједностављен опис деловања софтвера за запошљавање компаније *Amazon*. Више о том случају у чланку Jeffrey Dastin, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, Reuters, од дана 11.10.2018. године. Чланак доступан на интернет адреси: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>.

⁷⁹¹ Tomas Chamorro-Premuzic, Dave Winsborough, Ryne A. Sherman, Robert Hogan, *New Talent Signals: Shiny New Objects or a Brave New World?*, Industrial and Organizational Psychology, No. 3/2016, стр. 633.

послодавца срећу се у САД током седамдесетих година прошлог века,⁷⁹² а присуство овог облика организације рада константно се повећава, паралелно са развојем информационе технологије.⁷⁹³

Рад ван просторија послодавца има два појавна облика – рад (к)од куће и рад на даљину.⁷⁹⁴ Заједничко за оба ова облика рада јесте то да се запослени не налази у просторијама послодавца док врши рад. Ипак, рад на даљину је шири појам, с обзиром да обухвата и рад код куће. Наиме, битна одлика рада код куће јесте да запослени, рад који је предмет уговора о раду извршава код куће. Са друге стране, рад на даљину подразумева да се рад врши са било којег места изван пословних просторија послодавца, било то код куће запосленог или не. У литератури, али и у изворима права, ова два појма неретко се представљају као синоними, иако то, као што смо видели, нису.⁷⁹⁵

Недовољно јасно разграничење ова два облика рада ван просторија послодавца срећемо већ у Конвенцији МОП бр. 177 о раду од куће из 1996. године.⁷⁹⁶ Према овој Конвенцији рад од куће одређује се као рад за који се остварује накнада, који лице обавља у свом дому или на другом простору по сопственом избору, изван просторија послодавца, при чему такав рад резултира производима или услугама на начин како је то послодавац одредио, независно од тога ко обезбеђује опрему, материјале и друга средства која се користе у раду. Поред тога, конвенцијом се изричито наводи да се радом од куће не сматра случај када запослени повремено

⁷⁹² Џек Најлс (*Jack Nilles*), инжењер националне ваздухопловне и свемирске администрације (*National Aeronautics and Space Administration – NASA*) сматра се творцем термина ”рад на даљину” (*telework*, а изворна кованица је била *telecommuting*). Jack M. Nilles, *Telecommunications and organizational decentralization*, IEEE Transactions on Communications, No. 10/1975, 1142-1147. Доступно на интернет адреси: <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>.

⁷⁹³ Claudiu Chiru, *Teleworking: Evolution and Trends in USA, EU and Romania*, Economics, Management & Financial Markets, No. 2/2017, стр. 222.

⁷⁹⁴ Оба појавна облика рада ван просторија послодавца присутна су у нашем радном законодавству. Међутим, у Закону о раду не наводи се у чему је разлика, већ се само одређују специфични обавезни елементи уговора о раду ван просторија послодавца. Види: члан 42 Закона о раду.

⁷⁹⁵ Зашто није реч о синонимима више код: Бојан Урдаревић, *Рад на даљину као специфичан начин организације рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2021, стр. 208.

⁷⁹⁶ Република Србија није ратификовала ову конвенцију. Заправо, свега једанаест држава чланица МОП ратификовало је ову конвенцију. Последња је то учинила Словенија, и то недавно, 14.04.2021. године, тако да ће за ову државу конвенција ступити на снагу 14.04.2022. године.

ради од куће,⁷⁹⁷ из чега произлази да је и константност овог типа рада његово битно обележје.

Слично је одређење рада ван просторија послодавца у још једном међународном акту, који је ипак регионалног карактера. Реч је о Оквирном споразуму о раду на даљину из 2002. године који је закључен између социјалних партнера који делују на нивоу ЕУ,⁷⁹⁸ чија се имплементација у национална законодавства држава чланица остварује кроз деловање социјалних партнера на националном нивоу.⁷⁹⁹ У овом акту рад на даљину одређен је као облик организације и/или вршења рада, заснован на употреби информационе технологије, који се остварује у оквиру уговора о раду, а редовно се обавља ван пословних просторија послодавца, иако би могао бити обављан и унутар тих просторија. Из овог одређења рада на даљину наилазимо на још један његов интегрални елемент – заснован је на употреби информационе технологије. Од ове околности полазе и дефиниције овог облика организације рада које се срећу у литератури. Тако, у заједничкој студији МОП и Еурофонда, рад на даљину се одређује као рад заснован на употреби информационе технологије попут паметних телефона, таблета, лаптоп и десктоп рачунара, у циљу вршења рада ван пословних просторија послодавца.⁸⁰⁰

Из свега наведеног можемо закључити да рад ван просторија послодавца представља специфичан облик организације рада који директно повезује дигитализацију и рад,⁸⁰¹ при чему је утицај дигитализације толико велики да место рада све више губи значај као битан елемент уговора о раду.⁸⁰²

⁷⁹⁷ Члан 1 Конвенције МОП бр. 177.

⁷⁹⁸ Текст овог акта доступан је на интернет адреси <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>.

⁷⁹⁹ О начинима имплементације оквирних колективних споразума који су донети на нивоу ЕУ види: Дарко Божичић, *Нормативни оквир за колективно преговарање у праву европске уније*, Радно и социјално право, бр. 2/2017, стр. 181-187.

⁸⁰⁰ Eurofound, International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, 3.

⁸⁰¹ Бојан Урдаревић, Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић (ур), *Услуге и права корисника: Зборник реферата са међународног научног скупа одржаног на Правном факултету у Крагујевцу*, Крагујевац, 2020, стр. 109.

⁸⁰² Gábor L. Mélypataki, *Dematerialization of Workplace in Non-classical Labour Law Relations*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2019, стр. 657-668.

За послодавца овај облик организације рада погодан је пре свега јер омогућава снижавање трошкова процеса рада. Када је запослени у питању, као главна предност оваквог облика организације рада истиче се већи степен аутономије у раду. Та аутономија огледа се пре свега у слободи избора времена рада, која нарочито доприноси постизању равнотеже између професионалног и приватног живота,⁸⁰³ али и у слободи избора редоследа обављања радних задатака, као и у начину њиховог извршавања. Један од главних разлога за постојање аутономије у раду јесте то што се рад „не обавља у непосредном (физичком) присуству послодавца, што доводи у питање постојање субординације као битног елемента радног односа”,⁸⁰⁴ а самим тим и могућност вршења надзора над радом запосленог од стране послодавца.⁸⁰⁵ Међутим, развој дигиталне технологије не само да је омогућио ширу употребу рада ван просторија послодавца, већ је резултирао и различитим механизмима за спровођење надзора над радом запосленог који послодавцу омогућавају далеко више информација о раду и резултатима рада који врше запослени него када тај надзор врши послодавац непосредно.⁸⁰⁶ Поред тога, бројна истраживања показују како аутономија рада ван просторија послодавца, а нарочито у случају рада код куће, заправо има контраефекат. Уместо да доведе до равнотеже професионалног и породичног живота, неретко се дешава да овај облик организације рада заправо брише границу између ове две животне сфере запосленог.⁸⁰⁷ Поред тога, последња истраживања показују да запослени који раде код куће, раде са значајно дужим радним временом него када посао обављају у просторијама послодавца, раде ноћу, викендом, празницима, без одговарајућег

⁸⁰³ О конкретним примерима равнотеже професионалног и приватног живота види код: Michel Walrave, Marijke De Bie, *Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with teleworking*, University of Antwerp, Antwerp, Belgium, 2005, стр. 41-50.

⁸⁰⁴ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 314.

⁸⁰⁵ У домаћој теорији било је аутора који су управо због овог разлога сматрали да рад код куће није облик радног односа, јер недостаје субординација, као његов кључни елемент. А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, *op.cit.*, стр. 45.

⁸⁰⁶ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, стр. 15-16.

⁸⁰⁷ О примерима негативног аспекта рада ван просторија послодавца на приватни и професионални живот запосленог види: Eurofound, *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, 3-7.

одмора. При томе, њихова продуктивност је мања.⁸⁰⁸ Због свега тога, у теорији се говори о „парадоксу аутономије запосленог” код рада ван просторија послодавца.⁸⁰⁹

Рад ван просторија послодавца препознат је као један од главних инструмената у борби против пандемије вируса COVID-19, јер омогућава вршење рада без непосредног физичког контакта између запослених, послодавца и клијената послодавца. Управо је овај период избацио на површину бројне законодавне недоречености у погледу овог облика организације рада,⁸¹⁰ а временски период од годину дана његове активне употребе показао је бројне његове недостатке, како у односу на права из радног односа,⁸¹¹ тако и на остваривање других фундаменталних људских права.⁸¹² Због свега наведеног, а имајући у виду бројне друштвене околности указују да ће рад ван просторија послодавца остати у широј употреби, неопходна је дубља интердисциплинарна анализа овог облика организације рада.⁸¹³

⁸⁰⁸ Michael Gibbs, Friederike Mengel, Christoph Siemroth, *Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals*, University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper No. 2021-56, стр. 2021.

⁸⁰⁹ Melissa Mazmanian, Wanda Orlikowski, JoAnne Yates, *The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals*, *Organization Science*, No. 5/2013, стр. 1291–1600; Michal Biron, Marc Van Veldhoven, *When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers*, *Journal of Organizational Behavior*, No. 8/2016, стр. 1317–1337; Graham Sewell, Laurent Taskin, *Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control and spatiotemporal scaling in telework*, *Organization Studies*, No. 11/2015, стр. 1507–1529.

⁸¹⁰ Као што је на пример питање (не)постојања обавезе послодавца да партиципира у трошковима живота запосленог који ради код куће. О овом питању већ постоји одлука суда у Швајцарској из 2019. године према којој је послодавацу који је захтевао да запослени ради од куће наложено да партиципира у трошковима станарине тог запосленог. Види: Noele Illien, *The Swiss court ruling on home workers' rent*, *BBC Worklife*, од дана 09.07.2020. године. Доступно на интернет адреси: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200707-the-swiss-court-ruling-on-home-workers-rent>

⁸¹¹ Пре свега у погледу непоштовања права на ограничено радно време и права на одмор запослених.

⁸¹² Пре свега у погледу права на приватност запослених.

⁸¹³ Слично код Бранка Анђелковић, Јелена Шапић, Милица Скочајић, *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?*, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2019, стр. 5. Рад доступан на интернет адреси: <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>

2.2.3. Радно време

Радно време представља временски период у којем је запослени дужан да ради и има право да ради.⁸¹⁴ Реч је о једном од најзначајнијих института радног односа. Поред тога, поводом овог института, сукоб интереса запосленог и послодавца изузетно је изражен. Интерес послодавца је да запослени ради што дуже, а интерес запосленог је супротан, да ради што краће. Уосталом, први закони којима држава интервенише у сферу радних односа тицали су се управо скраћивања радног времена.⁸¹⁵ Прва граница радног времена била је постављена физичком издржљивошћу радника, што је остављало врло неповољне услове рада и захтевало хитну интервенцију државе. Из овога, да се наслутити да је заштита запослених у погледу трајања радног времена ишла само у једном правцу – његовом ограничавању.

Колико је радно време значајно питање радног односа сведочи и чињеница да се прва конвенција усвојена у оквиру МОП односила управо на скраћивање радног времена.⁸¹⁶ Граница је постављена на осмочасовно радно време и четрдесетосмочасовну радну недељу. Међутим, ова конвенција односила се само на запослене у индустрији. Након ове конвенције, МОП је усвојила још неколико инструмената којима се ограничава радно време, али оно што је карактеристично, јесте то да се ограничавање радног времена конвенцијама МОП спроводи селективно, за поједине делатности и поједине категорије радника.⁸¹⁷ Поред тога, на регионалном нивоу, Директивом 2003/88/ЕС о радном времену,⁸¹⁸ предвиђено је такође да радна недеља не може трајати дуже од четрдесет и осам часова, укључујући и прековремени рад.⁸¹⁹

⁸¹⁴ О радном времену као мери правне субординације запосленог види: Љубинка Ковачевић, *Појам радног времена и правна квалификација неких граничних случајева*, Правни живот, бр. 12/2018, стр. 576-577.

⁸¹⁵ Закон о здравственој и духовној заштити заштити ученика и других лица запослених у предионицама и ткачницама памука који је 1802. године усвојен у Енглеској.

⁸¹⁶ Конвенција МОП бр. 1 о радном времену у индустрији из 1919. године.

⁸¹⁷ П. Јовановић, *Радно право*, *op. cit.*, стр. 219.

⁸¹⁸ ОЈ L 299, од дана 18.11.2003. године.

⁸¹⁹ Члан 6 Директиве.

Полазећи од овако широко постављеног нормативног оквира, као и од различитих врста и манифестационих облика радног времена, уочене су значајне разлике на пољу радних сати запослених широм света,⁸²⁰ при чему се развој дигиталне технологије сматра једним од главних фактора који узрокују промене на пољу организације радног времена.⁸²¹

Главна промена коју је дигитална технологија донела у погледу организације радног времена јесте то што је омогућила да запослени у сваком тренутку буду доступни за рад.⁸²² Ова околност произвела је двојаке последица. С једне стране, константна доступност запосленог брише границу између његовог професионалног и приватног живота.⁸²³ Са друге, стална доступност за рад отвара питање заштите права на приватност запосленог.⁸²⁴ Међутим, става смо да је развој технологије само један од узрока сталне доступности запосленог, и то чак га не можемо посматрати као узрок, већ као инструмент који омогућава овакву последицу. Главни узрок је тежња послодавца да запослени буду стално доступни за рад. Томе помаже и став запослених према овом питању, који су могућност сталне пословне комуникације прихватили као нормалност животних и професионалних токова.⁸²⁵ Међутим, потпуно је друга страна медаље питање продуктивности запослених. Јер, дигитална технологија јесте омогућила да запослени раде више, али више радних сати не резултира и већом продуктивношћу рада. Тако, код запослених који раде

⁸²⁰ Eurofound, *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions - Overview Report*, Dublin, 2012, стр. 1.

⁸²¹ Остали фактори који утичу на промене у организацији радног времена јесу: глобализација, хетерогеност запослених, честе промене организације компанија и тежња запосленог за напредовањем у професионалној каријери. Види: European Commission, *Reviewing the Working Time Directive*, COM(2010) 106 final, Brussels, од дана 24.3.2010. године.

⁸²² ILO, *Working time and the future of work*, ILO future of work research paper series, Geneva, 2018, стр. 19.

⁸²³ Tanya Marcum, Elizabeth A. Cameron, Luke Versweyveld, *Never Off The Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work*, Labor Law Journal, No. 2/2018, стр. 73.

⁸²⁴ Lamb Royackers, Jelte Timmer, Linda Kool, Rinie van Est, *Societal and Ethical Issues of Digitization, Ethics & Information Technology*, No. 2/2018, стр. 127–142.

⁸²⁵ То уосталом показују и бројне студије са тим у вези. Тако, једна студија показује да је 60% запослених у САД који користе паметне телефоне заправо раде више од 72 часа недељено. Види: Jennifer J. Deal, *Always On, Never Done? Don't Blame the Smartphone*, Center for Creative Leadership, 2015, стр. 21. Цела студија доступна на интернет адреси: <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/02/alwayson.pdf>.

дуже од 60 сати недељно уочено је смањење продуктивности, повећање одсутности са рада и повреда на раду.⁸²⁶

Ипак, последњих година присутан је тренд подизања свести код запослених о нежељеним ефектима константног присуства на раду, чак и када напусте пословне просторије послодавца. Овај тренд резултирао је законским увођењем тзв. права на искључење са рада (*right to disconnect*). Најједноставније, право на искључење са рада подразумева право запослених да након завршеног радног времена више нису доступни за вршење рада. Прва је то учинила Француска, 2016. године, када су усвојене измене и допуне закона о раду,⁸²⁷ где је чланом 55 став 1 било предвиђено право запослених на искључење.⁸²⁸ Ова одредба ступила је на снагу првог дана 2017. године.⁸²⁹ Ипак, цео поступак увођења овог права у законодавни оквир трајао је више од једне деценије. Најпре се о овом питању у два наврата изјашњавао Касациони суд Француске,⁸³⁰ да би након тога право на искључење запослених било предвиђено аутономном регулативом појединих послодаваца,⁸³¹ да би, како смо рекли, тек од 1. јануара 2017. године ово право имало и свој законодавни оквир.

⁸²⁶ Штавише, анализа више студија показује да, када је у питању продуктивност рада, нема разлике између запослених који раде 56 сати недељно и оних који раде 70 сати недељно. Види: John Pencavel, *The Productivity of Working Hours*, Discussion Paper No. 8129, April 2014, доступно на интернет адреси <http://ftp.iza.org/dp8129.pdf>.

⁸²⁷ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁸²⁸ Luc Pansu, *Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity*, *International Journal of Management and Applied Research*, No. 3/2018, стр. 99-119.

⁸²⁹ Одредба члана 55 став 1 Закона о раду Француске примењује се у односу на послодавце који запошљавају педесет и више лица. Ови послодавци имају обавезу доношења општег акта којим се ближе одређује како запослени остварују ово право. Приликом доношења овог акта, дужни су да се консултују са представницима запослених. Paul M. Secunda, *The Employee Right to Disconnect*, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, No. 1/2019, стр. 28.

⁸³⁰ Најпре је овај суд одлуком из 2001. године констатовао да запослени у једном осигуравајућем друштву није дужан да након радног времена кући носи радне задатке и оруђа за рад, нити да своје радне задатке извршава код куће (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, n° 99-42.727). У још једном предмету, надовезујући се на ову одлуку, суд је истакао да чињеница да запослени није био доступан послодавцу на лични мобилни телефон након престанка радног времена, не може се сматрати повредом радне обавезе (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, n°01-45.889).

⁸³¹ Компаније *Canon* и *Sodexo* су у периоду између 2009. и 2013. године увеле интерна правила да запослени не могу слати електронску пошту осталим колегама након завршетка радног времена. Matteo Avogaro, *Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue*, *Law Journal of Social and Labor Relations*, No. 3/2018, стр. 113.

Након Француске, путем законског регулисања права на искључење запослених са рада кренуле су и Белгија, Италија, и Шпанија.⁸³²

Право на искључење запослених са рада нарочито је присутно у Немачкој, иако у овој држави оно није предвиђено законом. Ово право је присутно у аутономним актима које доносе сами послодавци, или заједнички са запосленима, односно њиховим представницима.⁸³³ Штавише, министарство надлежно за послове рада увело је интерно правило према којем се забрањује пословна комуникација између запослених након окончања радног времена,⁸³⁴ како би пружило позитиван пример послодавцима како би и сами требали да организују радно време. Последња држава у којој је уведено право на искључење запослених са рада јесте Ирска, где су 07. априла 2021. године усвојене смернице за запослене и послодавце у циљу ефикасног остваривања овог права.⁸³⁵

Дакле, видимо да је питање радног времена повезано са истим правним ризицима као и питање рада ван пословних просторија послодавца. Управо из тог разлога, право на искључење запослених са рада видимо и као адекватан механизам заштите права запослених који раде ван пословних просторија послодавца.

⁸³² European Parliamentary Research Service, *The right to disconnect*, European Union, 2020, стр. 3.

⁸³³ Прве су са таквом праксом отпочеле компаније у аутомобилској индустрији попут Volkswagen-а и BMW-а које су пре скоро пуне деценије увеле правило према којем сва електронска пошта која иде посредством сервера послодавца, а која стигне након радног времена, бива прослеђена запосленима тек почетком првог наредног радног дана. Pepita Hesselberth, *Discourses on disconnectivity and the right to disconnect*, *New Media & Society*, No. 5/2018, стр. 1995.

⁸³⁴ Jeevan Vasagar, *Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry*, TELEGRAPH (Aug. 30, 2013), <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-bannedby-German-labour-ministry.html>.

⁸³⁵ Смернице су усвојене од стране Комисије за односе на раду (*Workplace Relations Commission*) која представља независни државни орган који делује као саветодавно тело министарству надлежном за послове рада, а између осталог усваја смернице за спровођење права по основу рада. Текст смерница за ефикасно остваривање права на искључење са рада запослених, на енглеском језику, доступан је на интернет адреси https://www.workplacerelements.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf.

2.2.4. Зараде

Зараде представљају главно примање запосленог из радног односа, а самим тим су основни интерес запосленог због којег уопште и ступа у радни однос. Имајући у виду уску повезаност института радног времена и зараде, претходни поднаслов посвећен радном времену, представља прави увод у разматрање утицаја дигиталне технологије на институт зараде. Повезаност ова два института радног односа манифестује се у томе што радно време представља један од два главна начина утврђивања зараде, и као такав представља један од основних елемената зараде.⁸³⁶

Утицај дигиталне технологије на процес рада има различит утицај, у зависности од делатности послодавца. У сфери производње, с обзиром на то да употреба дигиталне технологије убрзава и олакшава процес рада запосленог, утврђивање зараде по времену и даље остаје доминантан вид утврђивања зараде. Разлог је јасан, јер савремена технологија у производњи повећава продуктивност, те запослени за одређено време, сада захваљујући новим технологијама, у стању је да произведе значајно више артикала који су предмет производње. Како допринос запосленог није кључан у повећању продуктивности, зараде се и даље претежно везује за време проведено на раду. Тако, нове технологије у производњи заправо олакшавају рад запосленог, а повећавају продуктивност, а самим тим и профит послодавца, пошто се у оквиру истог радног времена произведе више артикала. Са друге стране, у сфери услуга, акценат је на резултатима рада, и управо то представља кључан фактор у утврђивању цене рада запосленог – учинак. Разлог за различит утицај дигиталне технологије на начин утврђивања висине зараде видимо у томе што је у сфери производње, технологија кључан фактор у остваривању профита послодавца, док је улога рада човека помоћне природе, и зато послодавац плаћа време запосленог. Са друге стране, у сфери услуга, кључан фактор су вештине, знања, креативност запосленог, а технологије јесу само помоћ, алат у остваривању резултата рада, те је с тога, акценат на учинку, односно резултатима рада запосленог.

⁸³⁶ У домаћем праву, зарада се састоји од зараде за обављени рад и времена проведеног на раду. Члан 105 став 1 Закона о раду.

Са друге стране, видели смо у претходном делу како је дигитална технологија остварила неповољан утицај на трајање радног времена и равнотежу приватног и пословног живота запосленог кроз чињеницу да је омогућила сталну доступност запосленог за рад, чак и по окончању радног времена. Са тим у вези поставља се питање, да ли запослени има право на зараду за време које изван свог радног времена проведе обављајући радне задатке, а посредством различитих средстава дигиталне технологије? У САД је о овом питању расправљао и суд.⁸³⁷ Наиме, тужилац, запослен у полицији града Чикага, тужио је заједно са још неколико бивших и тадашњих запослених, послодавца захтевајући новчану накнаду за рад у виду пословне комуникације, коју су тужиоци вршили изван свог радног времена, а посредством паметних мобилних телефона, које су од послодавца добили на употребу. У процесу одлучивања о предметном тужбеном захтеву, суд је издвојио два круцијална питања. Прво је, да ли се, у складу са федералним законодавством, рад тужилаца изван радног времена, а који се односи на пословну комуникацију, може сматрати подобним за остваривање зараде? Суштински, питање је било да ли се такав рад тужилаца може сматрати прековременим радом. Суд је стао на становиште да се у одређеним случајевима овакав рад тужилаца може сматрати прековременим радом, под условом да се тај рад извршавао по налогу и уз знање послодавца. Ово је отворило друго кључно питање за суд, а то је да ли је послодавац, узимајући у обзир како писане, тако и неписане процедуре код послодавца, знао или могао знати да запослени извршавају описани рад у виду пословне комуникације након свог радног времена. У конкретном случају, суд је сматрао да тужиоци нису доказали да је послодавац знао или могао знати за описани рад, те је из тог разлога одбио тужбени захтев.

2.2.5. Заштита запослених

У делу дисертације посвећеном позитивном одређењу права на рад видели смо да право запослених на заштиту представља један од интегралних елемената права на рад. Оно се односи на свеукупну заштиту запосленог као човека, што значи да су сви аспекти личности обухваћени нормама радног законодавства. У том смислу,

⁸³⁷ *Allen v. City of Chicago*, 2017 U.S. Астр. LEXIS 14230 (7th Cir. 2017).

прави се разлика између заштите физичког и заштите моралног интегритета запосленог. Заштита физичког интегритета односи се на заштиту запосленог од штетних дејстава услова рада, а који могу да се манифестују у виду повреде на раду, односно професионалне болести.⁸³⁸ Како је човек једно комплексно биће, и не може бити сведено само на аспекте психофизичке заштите, свеукупна личност човека, са свим његовим моралним, етичким и другим својствима ужива заштиту у оквиру радног односа.⁸³⁹ Дигитална технологија ушла је у сваку пору процеса рада, те производи последице и на институт заштите запослених. Са тим у вези, посебно ће бити приказани изазови са којима се радно право суочава код оба вида заштите запослених, а у погледу утицаја дигиталне технологије на процес рада.

2.2.5.1. Заштита физичког интегритета⁸⁴⁰

Заштита физичког интегритета у својој бити подразумева питања безбедности и заштите на раду, а због значаја који има за укупне друштвено-економске односе, по правилу регулише се посебним прописима.⁸⁴¹ Како смо већ навели, и овај институт радног односа налази се у процесу прилагођавања последицама које са собом носи дигитализација у процесу производње. Како различити облици дигитализације проузрокују различите последице, у наредним редовима укратко ћемо сагледати кључне облике дигитализације рада и њихов, како позитивни, тако и негативни утицај на безбедност и здравље на раду.

⁸³⁸ О појмовима повреде на раду и професионалне болести више код: Мила Петровић, *Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2021, стр. 56-87.

⁸³⁹ Предраг Јовановић, *Актуелни аспекти принципа заштите запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, број 3/2011, стр. 143.

⁸⁴⁰ Део рада у оквиру овог поднасловa објављен је у раду Дарко Божичић, *Безбедност и здравље на раду и дигитална економија*, Радно и социјално право, бр. 2/2020, који је настао као део истраживања на докторској дисертацији.

⁸⁴¹ То је случај и у Републици Србији где је област заштите физичког интегритета преваходно уређена Законом о безбедним и здравим условима рада. Поред тога, ова област детаљно је регулисана како међународним, тако и регионалним изворима радног права. Више о томе у: Предраг Јовановић, Дарко Божичић, *Заштита и безбедност запослених на раду*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2016, стр. 757-770.

Роботизација

Роботи у процесу производње бивају све чешћа појава, а истовремено бивају и све комплекснији што омогућава да обављају и сложеније послове. Уосталом, и настали су са намером да учествују у процесу рада, на шта нам указује и порекло речи.⁸⁴²

Позитивне стране употребе робота у процесу производње су многоструке. Пре свега роботи омогућавају да се људи изместе са високо ризичних радних места и на тај начин чувају живот и здравље радника. Поред тога, роботи могу да пруже помоћ лицима која раде са умањеном радном способношћу (инвалиди рада).⁸⁴³ Са тим у вези занимљиво је поменути ексоскелетон (*exoskeleton*) – металне конструкције које мењају или помажу функционисање људских екстремитета.⁸⁴⁴

Ипак, присуство робота у процесу производње има и све негативне аспекте. Као главни негативни аспект овде видимо могућност да роботи у потпуности замене човека у процесу рада. Овакав исход више није резервисан искључиво за мануелне послове засноване на понављању, већ и за оне сложеније, а све ”захваљујући” компилацији роботизације и вештачке интелигенције.⁸⁴⁵ Опасност од губљења посла није сама по себи ризик који се тиче безбедности и здравља на раду, али негативне последице по ментално здравље које производи таква ситуација,⁸⁴⁶ као и константно наметање са машином, већ видимо као нарушавање безбедних и здравих услова рада. Поред тога, заједнички рад човека и робота може довести до

⁸⁴² Реч робот потиче из чешког језика где *robota* значи рад, односно радити. Творцем ове речи сматра се чешки писац Карел Чапек. Види: World Bank Group, *The Changing Nature of Work*, Washington, 2019, стр. 18.

⁸⁴³ Ronald C. Brown, *Robots, New Technology, And Industry 4.0 In Changing Workplaces. Impacts On Labor And Employment Laws*, American University Business Law Review, No. 3/2018, стр. 372-373.

⁸⁴⁴ European Agency for Safety and Health at Work, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Risk Observatory Report, 2018, стр. 40.

⁸⁴⁵ Koen De Backer, Timothy DeStefano, Carlo Menon, Jung Ran Suh, *Industrial robotics and the global organisation of production*, OECD, Technology and Industry Working Papers, 2018.

⁸⁴⁶ Pankaj C. Patel, Srikant Devaraj, Michael J. Hicks, Emily J. Wornell, *County-level job automation risk and health: evidence from the United States*, Social Science & Medicine, Vol.202, 2018, стр. 54-60; Hans De Witte, Jaco Pienaar, Nele De Cuyper, *Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?*, Australian Psychologist, No. 1/2016, стр. 18-31.

повреда на раду које се јављају услед непосредног контакта радника и робота. Горе поменути ексоскелетони такође могу да резултирају додатним повредама на раду, при чему њихов дугорочни утицај на психолошке, биолошке и физичке функције човека још није у потпуности испитан.⁸⁴⁷

Аутоматизација

Савремена аутоматизација у процесу производње такође садржи низ предности за живот и рад човека. У првом реду повећава продуктивност и обезбеђује човеку да за краће време уради одређени посао, а омогућава и да се производни процес одвија константно, без прекида, у многим случајевима чак и без присуства човека, чиме доприноси постизању баланса у односу приватног и пословног живота код запослених.

Ипак, поред претходно наведених негативних аспеката на ментално здравље човека које проузрокује роботизација, а који су присутни и код аутоматизације у раду, све више се истичу негативни аспекти аутоматизације у контексту различитих медицинских поремећаја (кардиолошких, канцерогених и сл.).⁸⁴⁸

Компјутерски системи за симулацију и контролу безбедности на раду

Реч је о различитим технологијама које заједнички омогућавају анализу великог броја података, на основу којих је могуће спровести различите симулације реалних, животних ситуација. Најприсутније у употреби јесу технологије које се ослањају

⁸⁴⁷ Digitalisation and occupational safety and health (OSH): An EU-OSHA research programme, European Agency for Safety and Health at Work. Доступно на интернет адреси: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>

⁸⁴⁸ Jeehee Min, Yangwoo Kim, Sujin Lee, Tae-Won Jang, Inah Kim, Jaechul Song, *The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions*, Safety and Health at Work, No. 10/2019, стр. 404; Eva S. Schernhammer, Candyce H. Kroenke, Francine Laden, Susan E. Hankinson, *Night work and risk of breast cancer*, Epidemiology, No.1/2014.

на виртуелну реалност,⁸⁴⁹ аугментовану реалност,⁸⁵⁰ тзв. *Big Data* технологије и бројни алгоритми. Њихова употреба у домену безбедности и здравља на раду има улогу преваходно у превенцији од наступања повреда на раду. Јер, заједнички, омогућавају тестирање услова рада пре него што радници започну свој рад, што посебно добија на значају код послова са повећаним ризиком. Поред тога, њихов допринос у превенцији повреда на раду огледа се и у томе што се неретко ове технологије користе и за прилагођавање радника условима рада кроз симулирање различитих облика тренинга и радних ситуација у безбедној, тј. виртуелној средини, пре него што се такав рад спроведе у реалности.

Са друге стране, употреба ових технологија у процесу рада има и неповољне аспекте. Пре свега ефикасност и домет њиховог поменутог значаја у превенцији од наступања повреда на раду у највећој мери зависи од (стручности) оних који раде са овим технологијама. И најмања грешка у сагледавању виртуелне или аугментоване реалности може довести до погубних последица у реалном, стварном процесу рада. Поред тога, све ове технологије, а нарочито *big data* и алгоритми базирани на њој омогућавају константан надзор над радом запослених. Чињеница да су запослени изложени сталном надзору у свом раду има неповољан утицај по њихово ментално здравље,⁸⁵¹ а у том смислу посебно питање представља заштита права на приватност запосленог и достојанства на раду.⁸⁵²

⁸⁴⁹ Виртуелна реалност представља технологију која симулира различита чулна искуства, која иако су информатичког карактера, омогућавају човеку да их осети као да су реална. Шире: Alan Craig, William Sherman, Jeffrey Will, *Developing Virtual Reality Applications: Foundations of Effective Design*, 2009.

⁸⁵⁰ Аугментована реалност представља технологију која омогућава да виртуелни објекти у тродимензионалном облику бивају интегрисани и приказани у реалном времену и реалном окружењу. Шире: Ronald T. Azuma, *A Survey of Augmented Reality*, *Presence: Teleoperators and Virtual Environments*, No. 4/1997.

⁸⁵¹ Stale Pallesen, Bjørn Bjorvatn, Nils Magerøy, Ingvild Berg Saksvik, Siri Waage, Bente Elisabeth Moen, *Measures to counteract the negative effects of night work*, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, No. 2/2010, стр. 10; European Agency for Safety and Health at Work, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, *European Risk Observatory Report*, , 2018, стр. 45.

⁸⁵² О заштити права на приватност запослених на радном месту шире у нашем раду: Дарко Божичић, *Границе послодавчевих надзорних овлашћења у односу на заштиту права на приватност запослених*, *Радно и социјално право*, бр. 2/2018.

2.2.5.2. Заштита моралног интегритета

Иако је питање морала утемељено на вредносним схватањима једног друштва, морални интегритет заправо је индивидуални феномен, јер се односи на лична својства човека.⁸⁵³ Када говоримо о својствима која чине човека и њиховој заштити, реч је заправо о људском достојанству.⁸⁵⁴ Тако се заштита моралног интегритета запослених тиче управо заштите достојанства човека на раду и у вези са радом. Употреба информационих технологија у процесу рада довела је до ризика од угрожавања различитих аспеката људског достојанства на раду и у вези са радом.

На првом месту, развој информационих технологија донео је појачан ризик од угрожавања права на приватност, као једног од кључних аспеката људског достојанства. Наиме, савремене технологије довеле су до постојања широке лепезе могућности за спровођење детаљног надзора над радом запослених од стране послодавца. Како се константно јављају нове технологије за спровођење надзора, многе од њих постају све јефтиније и доступније за послодавце, што је још један од разлога њихове све шире примене у процесу рада.

Право на приватност, иако се јавља релативно касно,⁸⁵⁵ спада у ред фундаменталних људских права и као такво загарнтовано је у свим значајним међународним изворима људских права.⁸⁵⁶ И поред тога, у теорији није присутна јединствена дефиниција права на приватност,⁸⁵⁷ што се сматра последицом чињенице да је реч о једном изузетно сложеном праву, чија се садржина не може прецизно одредити.⁸⁵⁸ Но, независно од присутпа у нормативном регулисању права

⁸⁵³ О односу и значају морала и права у контексту моралног интегритета види шире: Предраг Јовановић, Дарко Божичић, *Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2017, стр. 1231.

⁸⁵⁴ Сенад Јашаревић, *Сексуално узнемиравање и здрава радна средина*, Радно и социјално право, бр. 2/2013, стр. 9.

⁸⁵⁵ Право на приватност првобитно је успостављено у америчкој правној теорији на самом крају XIX века. Samuel D. Warren, Louis D. Brandeis, *The Right to Privacy*, Harvard Law Review, No. 5/1890, стр. 193-220.

⁸⁵⁶ О праву на приватност у међународним и регионалним изворима људских права више у: Предраг Јовановић, Дарко Божичић, *Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2018, стр. 858-859.

⁸⁵⁷ Р. Етински, С. Ђајић, Б. Тубић, *op.cit.*, стр. 470.

⁸⁵⁸ Драгољуб Поповић, *Европско право људских права*, ЈП Службени гласник, Београд, 2016, стр. 305.

на приватност, као и теоријског погледа на ово право, оно се може одредити као „могућност, тј. право сваког појединца да живи, развија се и остварује као личност без произвољног и незаконитог мешања државе и других, физичких или правних, лица.“⁸⁵⁹

Тежња за имплементацијом савремених технологија које омогућавају детаљнији надзор над радом запослених заснована је на легитимном интересу послодавца који се тиче повећања продуктивности. Уосталом, са већом продуктивношћу, већи је и профит послодавца, што је уједно и главни разлог због којег он ступа у радни однос са запосленим. Међутим, у овом случају легитимни интереси послодавца ограничени су подједнако легитимним интересом запосленог за поштовањем његових људских права на радном месту.⁸⁶⁰ И управо то јесте улога радног права, да између два легитимна интереса присутна у радном односу, а који су међусобно супротстављени, својим правилима успостави функционалну равнотежу тог односа.⁸⁶¹ У случају приватности, то би требало да се одвија кроз успостављање правила којима се ограничавају надзорна овлашћења послодавца, а којима би требало обезбедити примену принципа транспарентности,⁸⁶² као и принципа пропорционалности,⁸⁶³ приликом употребе инфромационих технологија у сврхе надзора над радом запосленог. Ипак, на националном нивоу изостају когентна правила о заштити права на приватност запослених на радном месту, а изузетак није присутан ни у нашој земљи.⁸⁶⁴

⁸⁵⁹ Дарко Симовић, Драгутин Аврамовић, Радомир Зекавица, *Људска права*, Криминалистичко-полицијска академија, Београд, 2013, стр. 185.

⁸⁶⁰ Љубинка Ковачевић, *Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?*, *Теме*, бр. 4/2013, стр. 1595-1596.

⁸⁶¹ Предраг Јовановић, *Сукоби интереса радника и послодаваца као узрок права*, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, Нови Сад, бр. 95/1993, стр. 307-313.

⁸⁶² Принцип транспарентности налаже да запослени буду упознати са постојањем надзора над њиховим радом, као и начину употребе и трајања надзора. У том смислу слично и код Љубинка Ковачевић, *Радни однос и право на поштовање приватног живота*, *Зборник радова са саветовања „Остваривање и заштита социјалних права“*, Златибор, стр. 175.

⁸⁶³ Принцип пропорционалности налаже да ограничења надзорних овлашћења буду сразмерна циљу који се њима жели постићи. Види: Guy Davidov, *The principle of proportionality in labor law and its impact on precarious workers*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 1/2012, стр. 63-64.

⁸⁶⁴ Ипак, скрећемо пажњу на Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник Републике Србије“, бр.

У одсуству когентних прописа на предметно питање, скренули бисмо пажњу на праксу Европског суда за људска права. Наиме, право на приватност загарантовано је чланом 8 Европске конвенције, а сам Суд је у једном од предмета вођених у вези са повредом члана 8 конвенције истакао како се овај члан односи и на заштиту приватности на радном месту.⁸⁶⁵ У својој пракси у погледу примене члана 8 конвенције, а у вези са заштитом права на приватност на радном месту, Суд је развио концепт „разумно очекиване приватности”.⁸⁶⁶ Реч је о степену приватности на који запослени може да рачуна према уобичајеним околностима на радном месту, при чему је допуштеност надзора заснована на дужности послодавца да претходно упозна запосленог са чињеницом да ће се његов рад надирати.⁸⁶⁷

На овом месту посебно скрећемо пажњу на предмет Барбулеску против Румуније,⁸⁶⁸ у којем је Европски суд истакао како препознаје да питање заштите приватности запослених на радном месту представља поље значајних друштвених и правних промена, а принцип сразмере интереса и одређивање правила којима се ограничава власт послодавца одредио као кључне тачке у заштити овог права на радном месту. Уз то, посебан акценат Суд ставља на обавезу државе да предузимањем одговарајућих мера обезбеди услове за уживање права на приватност. С тим у вези даје смернице државама у погледу мера које треба предузети како би се обезбедили услови за уживање права на приватност на радном месту. Те мере подразумевају: а) да запослени треба да буду обавештени о могућности да се њихов рад надире као и природи самог надзора, пре него што се

62/2010), где је у члану 12 тачка 4 алинеја 8 као једно од понашања од којих се треба уздржавати предвиђено неоправдано прекомерно надзирање рада.

⁸⁶⁵ *Niemietz v Germany* (представка број 13710/88), параграф 29.

⁸⁶⁶ Иако је овај концепт иницијално развијен у пракси америчких судова, у Европи он има битно друкчије значење. О настанку концепта разумно очекиване приватности у судској пракси САД види: Јелена Даниловић, *Право на приватност запослених*, Анали Правног факултета у Београду, бр. 2/2017, стр. 172-173. О разлици у погледу на овај концепт у САД и у Европи види код: Марија Драгићевић, *Савремене технологије и право запосленог на поштовање приватног живота*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 80/2018, стр. 426-427; Laura Evans, *Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity*, California Law Review, No. 4/2007, стр.1115-1149, 1140.

⁸⁶⁷ Види пресуде *Halford v The United Kingdom* (представка број 20605/92), пресуда од дана 25.06.1997. године, параграфи 43 и 45; *Copland v The United Kingdom* (представка број 62617/00), пресуда од дана 03.04.2007. године, параграф 42.

⁸⁶⁸ *Bărbulescu v Romania* (представка број 61496/08), пресуда од дана 05.09.2017. године.

у процес рада имплементирају био какве мере надзора; б) да запослени буду обавештени о обиму надзора (нпр. да ли се надзиру само време слања/пријема порука, или се надзире и њихов садржај); в) да се претходно утврди постоје ли оправдани разлози који послодавцу допуштају увођење мера надзора у процес рада; г) да се претходно изврши процена да ли се циљ надзора може остварити предузимањем мера којима се мање задире у приватност запослених; д) у које сврхе се могу користити подаци до којих се дође путем надзорних мера; ђ) да ли су запосленима на располагању одговарајуће мере заштите које треба да обезбеде да послодавац не може бити упознат са садржајем комуникације коју запослени обавља на радном месту, осим уколико о тој могућности није претходно обавештен.⁸⁶⁹

Нове могућности које информационе технологије уводе у процес рада не тичу се само метода надзора над радом запослених, него и прикупљања, обраде и чувања података. За крајњи резултат овако коришћене технологије стављају у руке послодавца готово несагледиве могућности у погледу „сазнавања, чувања, преноса, контроле, праћења информација и података (о запосленима)”,⁸⁷⁰ чиме се отвара широко поље за потенцијалну злоупотребу прикупљених података. При томе, многи од тих података су личног карактера и немају везе са дужностима запосленог на радном месту. Достојанство на раду и у вези са радом налаже да се лични подаци запосленог употребљавају „коректно и у границама неопходног”,⁸⁷¹ што изискује посебан правни оквир за обраду и руковођење оваквим подацима. Како су сами лични подаци изразито хетерогеног карактера, тако и њихова злоупотреба може имати различите облике,⁸⁷² што захтева посебну опрезност на овом нормативном пољу.

⁸⁶⁹ Параграф 121 пресуде. О предмету Барбулеску против Румуније детаљно у нашем раду Дарко Божичић, *Границе послодавчевих надзорних овлашћења у односу на заштиту права на приватност запослених*, *op.cit.*, стр. 100-102.

⁸⁷⁰ Сенад Јашаревић, *Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву*, Радно и социјално право, бр. 1/2016, стр. 74.

⁸⁷¹ Сенад Јашаревић, *Заштита личних података запослених у српском и европском праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2009, стр. 294.

⁸⁷² *Ibidem.* О злоупотреби личних података запослених и код: Дарја Сенчур Печек, *Заштита личности радника, приватности и достојанства у радном законодавству Републике Словеније*, Радно и социјално право, бр. 1/2009, стр. 99.

Први акт међународног карактера којима се регулише заштита личних података запослених резултат је нормативне делатности СЕ који је 1981. године усвојио Конвенцију о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података. Ова конвенција послужила је као темељ даљој легислативи како у оквиру СЕ, тако и у оквиру ЕУ.⁸⁷³ У оквиру ових организација усвојен је велики број аката, међутим сви они су регулисали само поједине аспекте заштите података о личности. Тако је било све до априла месеца 2016. године када је у оквиру ЕУ усвојена Општа уредба о заштити података о личности,⁸⁷⁴ која је ступила на снагу 25. маја 2018. године. Принципијелно, Општа уредба остаје на курсу Директиве 95/46/ЕС о заштити података о личности из 1995. године,⁸⁷⁵ која је важила до ступања на снагу Опште уредбе.⁸⁷⁶ У односу на претходну директиву, Општом уредбом додатно су регулисана спорна питања у вези са заштитом личних података која су се појавила са развојем информационих технологија, а у првом реду са развојем интернета,⁸⁷⁷ са главним циљем да се грађанима омогући да „поврате контролу над својим подацима”.⁸⁷⁸ У духу Опште уредбе, домаћи законодавац је 2018. године усвојио Закон о заштити података о личности,⁸⁷⁹ чија примена је отпочела 21. августа 2019. године.⁸⁸⁰

Поред наведеног, употреба дигиталне технологије у процесу рада доноси нове ризике и по психосоцијално здравље запослених и то у виду тзв. сајбер

⁸⁷³ О правним изворима СЕ и ЕУ посвећеним заштити података о личности види: Сенад Јашаревић, *Заштита личних података о запосленима у европском и праву Србије*, Правни живот, бр. 12/2008, стр. 460-467.

⁸⁷⁴ Општа уредба 2016/679 о заштити личних података, (*Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*), OJ L 119, од дана 04.05.2016. године.

⁸⁷⁵ OJ L 281, од дана 23.11.1995. године.

⁸⁷⁶ Упоредни приказ одредби Директиве 95/46/ЕС и Опште уредбе код: Christina Tikkinen-Piri, Anna Rohunen, Jouni Markkula, *EU General Data Protection Regulation: Changes and implications for personal data collecting companies*, Computer Law & Security Review, No. 1/2018, стр. 134-153.

⁸⁷⁷ Као посебно значајно издвајамо тзв. „право на заборав“, односно право лица на брисање личних података са интернета. Шире о овом праву код: Слобода Мидоровић, *Право на брисање података о личности доступних на интернету*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 84/2019, стр. 281-306.

⁸⁷⁸ Danilo Krivokapić, Jelena Adamović, Dunja Tasić, Andrej Petrovski, Petar Kalezić, Đorđe Krivokapić, *Vodič kroz Zakon o zaštiti podataka o ličnosti i GDPR: Tumačenje novog pravnog okvira*, Share Fondacija, стр. 13. Доступно на: https://www.sharefoundation.info/Documents/Vodic_ZZPL.pdf.

⁸⁷⁹ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 87/2018.

⁸⁸⁰ У оквиру канцеларије Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности објављен је и информативни водич за примену закона. Види: Анамарија Муса, Тихомир Катулић, *Право на приступ информацијама од јавног значаја и заштита података о личности: информативни водич*, УСАИД Пројекат за одговорну власт, Београд, 2020. Доступно: https://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/vodic/USAIDPravona_pristupinf.pdf

злостављања.⁸⁸¹ Реч је заправо о посебном облику злостављања на раду,⁸⁸² које се одвија кроз различита (агресивна) понашања која се предузимају кроз употребу информационих технологија, а која се манифестују као посебни облици психолошког узнемиравања.⁸⁸³

2.2.6. Престанак радног односа

Како смо видели у претходним насловима о утицају дигиталне технологије на институте радног односа, он се огледа пре свега у томе што генерише нове ризике по остваривање и заштиту права на рад у оквиру тих института радног односа. Изузетак, наравно, није ни институт престанка радног односа.

И на овом месту морамо најпре да пођемо од употребе дигиталне технологије у вези са спровођењем надзора над радом запосленог. Видели смо како напредак у погледу технологија надзора и прикупљања података ставља у проблем механизме заштите моралног интегритета запосленог. Међутим, ту није крај. Надзорна овлашћења послодавцу омогућавају пре свега да обезбеди контролу над процесом рада. Али, оно за шта је послодавац нарочито заинтересован јесте исход тог процеса, односно, резултати рада. Јер што су бољи резултати рада, то значи да је боља продуктивност запослених, а самим тим и да је већи профит послодавца.

У сврху праћења продуктивности, односно резултата рада запослених, данас постоје бројна софтверска решења, која користе различите критеријуме за

⁸⁸¹ Мила Петровић, *Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2021, стр. 53.

⁸⁸² О појму злостављања на раду и регулативи у Републици Србији види код: Сенад Јашаревић, *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008, стр. 543-558; Горан Обрадовић, *Злостављање на раду - српска регулатива*, у Константиновић-Вилић, Слободанка (ур.), *Правна клиника за заштиту права жена: норме и пракса: зборник радова*, Београд: Аутономни женски центар; Ниш: Женски истраживачки центар за едукацију и комуникацију, 2013, стр. 107-112; Љубинка Ковачевић, *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*, у: Игњатовић, Ђорђе (ур.). *Казнена реакција у Србији: тематска монографија*. део 6, Библиотека Crimen, Правни факултет Универзитета у Београду, 2016, стр. 214-242.

⁸⁸³ О облицима узнемиравања који се предузимају посредством информационих технологија види: Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, *System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, ILO Working Paper 1, International Labour Organization, Geneva, 2020, стр. 7; Вилић Вида, *Манипулација личним подацима са друштвених мрежа који се односе на запошљавање и начини за супротстављање интернет (сајбер) мобингу*, *Право и привреда*, бр. 1-3/2018, стр. 72-81.

рачунање продуктивности. Нека од тих решења полазе од традиционалног схватања да је време новац, те тако време вршења рада представља главни критеријум за рачунање продуктивности (*time tracking software*).⁸⁸⁴ Ови софтвери функционишу по принципу да бележе колико је времена запослени провео на сваком појединачном радном задатку.⁸⁸⁵ На основу тога, софтвер послодавцу нуди велики број могућности у смислу различитих краткорочних и/или дугорочних анализа односа времена проведеног на раду и резултата рада. Други тип софтверских решења за праћење продуктивности рада заснован је на прикупљању података о томе колико пута и у које време запослени приступају информатичким алатима (програмима) помоћу којих извршавају своје радне задатке.⁸⁸⁶ С обзиром да се на овај начин прикупља већи број различитих података,⁸⁸⁷ самим тим је већи и број њихових укрштања, те је спектар могућности за анализу продуктивности запослених још шири него што је то случај код софтвера који воде бригу (само) о времену рада.⁸⁸⁸

Употреба оваквих софтвера намеће питање легитимности, односно етичности употребе оваквих технолошких решења у процесу рада. Међутим, на овом месту та питања оставићемо по страни и усредредићемо се на питање легалности њихове употребе.

Указали смо већ да се прекомерна употреба надзора над радом запослених може сматрати обликом злостављања на раду.⁸⁸⁹ Овде ћемо поставити једно друго

⁸⁸⁴ Примери таквих софтвера су: *Proofhub* (www.proofhub.com), *DeskTime* (www.desktime.com), *Clockify* (www.clockify.me), *Toggl* (www.toggl.com).

⁸⁸⁵ На пример колико минута (као и тачно време) у току радног дана је запослени користио програм за електронску пошту, колико минута је користио програм за обрађивање фотографија, звука, писање текста итд.

⁸⁸⁶ Примери таквих софтвера су: *Teramind* (www.teramind.co), или *Transparentbusiness* (www.transparentbusiness.com).

⁸⁸⁷ Прикупљају се подаци као што су: колико је пута и у које време је запослени приступио одређеној апликацији или документу; подаци о кретању одређеног документа кроз информациони систем послодавца, као и употреба документа кроз преносиве уређаје (*USB*); подаци о штампању или покушају штампања конкретних докумената; начин употребе програма електронске поште; број откуцаја на тастатури или мишу у постављеној јединици времена итд.

⁸⁸⁸ На основу свих ових података софтвер прави различите калкулације о продуктивности запослених, уочава обрасце понашања код појединачних или групе запослених и даје предлоге како код којег запосленог повећати продуктивност.

⁸⁸⁹ Члан 12 тачка 4 алинеја 8 Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

питање – да ли је законит отказ уговора о раду из разлога неостваривања резултата рада, а на основу података које послодавац прикупи употребом софтвера за надзор, односно праћење рада запослених?⁸⁹⁰ Пре свега, спорно је како је послодавац дошао до закључка да запослени не остварује резултате рада? То нас враћа на претходно обрађено питање заштите права на приватност запослених услед примене различитих информационих технологија у вези са надзором над радом запосленог. Дакле, да би се прикупљени подаци сматрали законитим, неопходно је да надзор буде спроведен у складу са принципима транспарентности и пропорционалности. Но, чак и под претпоставком да су ови предуслови испуњени, намеће се ново питање – који су то одговарајући резултати рада, односно који су то резултати рада постављени као параметар за упоређивање резултата рада конкретног запосленог? Професорка Ковачевић са тим у вези истиче да „неостваривање резултата рада не може представљати оправдани разлог за отказ ако резултати које је запослени требао да оствари нису били реални (оствариви)”.⁸⁹¹ Поред тога, додаје да очекивани резултати рада морају бити објективно и унапред одређени, односно да „претходно морају бити утврђена мерила којима се квантификује остваривање резултата рада”.⁸⁹² Поред наведеног, да би овај отказни разлог био законит, потребно је да послодавац утврди да ли је само запослени одговоран за неостваривање резултата рада.

Са тим у вези, судска пракса стала је на становиште да не могу само финансијски параметри бити показатељ неостваривања резултата рада,⁸⁹³ већ се морају посматрати све објективне околности под којима је запослени вршио рад.⁸⁹⁴ Ово сматрамо нарочито важним приликом отказа уговора о раду на основу података

⁸⁹⁰ У члану 179 став 1 тачка 1 Закона о раду, неостваривање резултата рада и непоседовање потребних знања и способности за обављање послова формулисани су као јединствен отказни разлог. Ипак, између ова два разлога можемо повући линију дистинкције. Главна разлика јесте у томе што се потоњи разлог не може приписати у кривицу запосленог. Дакле, запослени жели да ради, али једноставно, нема потребне квалификације за обављање послова предвиђених уговором о раду. Са друге стране, запослени поседује потребне вештине и знања за рад, али због свог односа према раду не остварује предвиђене резултате рада. Ипак, као разлог због којег се наш законодавац определио да их формулише у виду јединственог отказног разлога чини нам се то што се неретко очекивани резултати рада не остварују због непоседовања потребних квалификација.

⁸⁹¹ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 339.

⁸⁹² *Ibidem*, стр. 340; Пресуда Врховног суда Србије Рев. 4735/93 од дана 19.01. 1994. године.

⁸⁹³ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2044/12 од дана 10.09.2012. године.

⁸⁹⁴ Боривоје Живковић, *Отказ уговора о раду због незадовољавајућег вршења посла*, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 335-358.

прикупљених употребом претходно изложених софтверских решења за праћење продуктивности рада. Јер, имајући у виду количину података које послодавац може да прикупи помоћу оваквих софтвера, као и могућности њихове анализе, онда мора бити у стању и да тачно утврди све околности у којима (не)настају очекивани резултати рада запосленог.

Можемо закључити да отказ из разлога неостваривања резултата рада може бити законит само уколико запослени у уобичајеним условима рада, дужи временски период није остварио реално и унапред одређене резултате у свом раду, а из субјективних разлога.⁸⁹⁵ Чак и када је софтвер задужен за праћење начина и резултата рада показао да запослени не остварује одговарајуће резултате раде, послодавац не може истог тренутка отказати уговор о раду. Код нас је на пример законом постављена процедура која предвиђа да послодавац најпре мора писаним путем да обавести запосленог о недостацима у његовом раду, да му да упутства како да поправи свој рад и да остави рок, након којег ће послодавац поново проверити резултате рада запосленог.⁸⁹⁶ Тек уколико се и након остављеног периода покаже да запослени није поправио резултате рада, послодавац може отказати уговор о раду. Слично је и у другим земљама. Сврха оваквих правила јесте да разлози за отказ морају бити реално засновани, односно доказани.⁸⁹⁷

Напредак дигиталне технологије донео је још један начин за спровођење надзора над радом запослених о којем је већ било речи. Баш као што се користе приликом селекције кандидата у поступку заснивања радног односа, све су чешћи примери употребе друштвених мрежа и у циљу праћења резултата рада запосленог у току трајања радног времена.⁸⁹⁸ Тако се долази до новог питања, а то је да ли запослени због своје активности на друштвеним мрежама могу бити санкционисани отказом уговора о раду?⁸⁹⁹

⁸⁹⁵ Н. Тинтић, *op. cit.*, стр. 262.

⁸⁹⁶ Члан 180а Закона.

⁸⁹⁷ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 342-343.

⁸⁹⁸ Diego Alvarez Alonso, *Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate*, *Comparative Labor Law Policy Journal*, No. 2/2018.

⁸⁹⁹ Ово питање било је предмет истраживања у вези са темом дисертације које је објављено у виду чланка: Дарко Божичић, *О (не)оправданом отказу уговора о раду због активности запосленог на друштвеним мрежама*, *Радно и социјално право*, бр. 2/2019, стр. 127-145.

Одговор на ово питање односи се на анализу другог отказног разлога који се тиче понашања запосленог. Реч је о отказу уговора о раду због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине. Иако између ова два разлога постоје одређене разлике,⁹⁰⁰ са практичне тачке гледишта, питање правне квалификације понашања запосленог као повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није круцијално за законитост решења о отказу уговора о раду. Оно што је кључни задатак послодавца јесте да утврди чињенице у погледу тога како је дошло до неприхватљивог понашања запосленог, а у случају евентуалног радног спора, суд може преквалификовати отказни разлог, под условом да је чињенично стање правилно и потпуно утврђено.⁹⁰¹

Јасно је да не може било каква активност коју запослени предузимају на друштвеним мрежама да резултира отказом уговора о раду, чак и када би тако нешто било предвиђено као повреда радне обавезе општим актом послодавца.⁹⁰² Ово из разлога што се повреде радних обавеза не могу одређивати апсолутно произвољно од стране послодавца, јер се сматра недопуштеним довођење запосленог у стање „сталног страха од неочекиваног кажњавања и (изненадног) губитка запослења.“⁹⁰³

Да би неку од активности коју запослени предузима на друштвеним мрежама могли квалификовати као отказни разлог, таква активност мора да има негативан утицај

⁹⁰⁰ Повредом радне обавезе сматра се свака радња чињења или нечињења којом се повређују обавезе које запослени има у вези са обавањем посла, а која је као таква унапред утврђена меродавним изворима права. Са друге стране, непоштовање радне дисциплине представља много шири дисциплински оквир за оцену понашања запосленог као разлога за отказ. Овде је реч о понашању које није унапред предвиђено као повреда радне обавезе, али је то понашање такве природе да се њиме нарушавају и угрожавају предвиђена организација, процес или технологија рада, те се услед тога не може очекивати од послодавца да таквог запосленог задржи на послу. Из наведеног, а узимајући у обзир и законско одређење ових појмова (Види: члан 179 став 2 и 3 Закона) закључујемо да суштинска разлика лежи у томе што се повредом радне обавезе може квалификовати само оно понашање које је као такво претходно утврђено Законом, општим актом или уговором о раду, док се непоштовањем радне дисциплине може квалификовати и понашање запосленог које није предвиђено као повреда радне обавезе, али је такве природе да се не може очекивати од послодавца да запосленог после тога задржи у процесу рада.

⁹⁰¹ Предраг Трифуновић, *Нови Закон о раду – два спорна питања субординације*, Билтен Врховног касационог суда, бр. 3/2015, стр. 264.

⁹⁰² Два су аутономна општа акта којима је могуће утврдити шта се сматра повредом радне обавезе – колективним уговором или правилником о раду, под условом да нису испуњени Законом прописани услови за закључење колективног уговора. Види: чл. 8 ст. 1 Закона; Одлука Уставног суда ИУо-364/2013 од дана 24.11.2016. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 14/2017).

⁹⁰³ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, *op. cit.*, стр. 355

на легитимне интересе послодавца. Како се активности на друштвеним мрежама манифестују кроз одређене коментаре, слике, видео записе и сл. којима запослени изражавају своје ставове поводом одређеног личног или друштвеног питања, прво ограничење легитимним интересима послодавца видимо у једнако легитимном интересу запосленог да слободно изрази своје мишљење.⁹⁰⁴

Слобода изражавања загарантована је како Уставом Републике Србије,⁹⁰⁵ тако и Европском конвенцијом.⁹⁰⁶ Полазећи од тога да је радна снага неодвојива од свеукупне личности запосленог, а како слобода изражавања представља једно од фундаменталних људских права, несумњиво да је као таква присутна и у радном односу. Међутим и један и други извор права предвиђају и ограничења слободе изражавања,⁹⁰⁷ а као главно ограничење истиче се заштита права и угледа других. Овде је кључно питање управо у томе да се одреди где се налази граница слободе изражавања запосленог на друштвеним мрежама у односу на углед послодавца.⁹⁰⁸

⁹⁰⁴ Слобода мисли је у ствари слобода изражавања мисли, а човек има природно право да мисли. Последица слободе мисли је да грађани могу јавно изразити свој поглед на свет, своје ставове и мишљења о људима, стањима и појавама. И да је Устав не проглашава, слобода мисли је у природи човека као *homo sapiens*-а, својствена њему као психофизичком бићу. Р. Марковић, *Уставно право, op.cit*, стр. 478

⁹⁰⁵ Члан 46 став 1 Устава: „Јемчи се слобода мишљења и изражавања, као и слобода да се говором, писањем, сликом или на други начин траже, примају и шире обавештења и идеје.

Слобода изражавања може се законом ограничити, ако је то неопходно ради заштите права и угледа других, чувања ауторитета и непристрасности суда и заштите јавног здравља, морала демократског друштва и националне безбедности Републике Србије.“

⁹⁰⁶ Члан 10 став 1 Европске конвенције: „Свако има право на слободу изражавања. Ово право укључује слободу поседовања сопственог мишљења, примања и саопштавања информација и идеја без мешања јавне власти и без обзира на границе. Овај члан не спречава државе да захтевају дозволе за рад телевизијских, радио и биоскопских предузећа.“

⁹⁰⁷ Члан 46 став 2 Устава: „Слобода изражавања може се законом ограничити, ако је то неопходно ради заштите права и угледа других, чувања ауторитета и непристрасности суда и заштите јавног здравља, морала демократског друштва и националне безбедности Републике Србије.“

Члан 10 Европске конвенције став 2: „Пошто коришћење ових слобода повлачи за собом дужности и одговорности, оно се може подвргнути формалностима, условима, ограничењима или казнама прописаним законом и неопходним у демократском друштву у интересу националне безбедности, територијалног интегритета или јавне безбедности, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, заштите угледа или права других, спречавања откривања обавештења добијених у поверењу, или ради очувања ауторитета и непристрасности судства.“

⁹⁰⁸ Апелациони суд одлучивао је по жалби на првостепену одлуку Основног суда у Кикинди (бр. 2 П1.94/16 од дана 03.03.2017. године) у предмету где је запослени тужио послодавца за незаконит отказ. Запосленом је отказан уговор о раду јер је на свом *Facebook* налогу поставио фотографију коју је сликао мобилним телефоном у делу производног погона где је на неколико места изричито истакнуто обавештење да је забрањено снимање и фотографисање. Фотографија је објављена уз негативан коментар о условима рада код послодавца, иако је фотографија настала уред ванредног догађаја због чишћења вентилације. Првостепени суд је одбио тужбени захтев

Да закључимо, само у ситуацији када активност коју запослени предузимају на друштвеним мрежама превазилази оквире слободе изражавања и као таква резултира повредом угледа и права послодавца, може се сматрати непоштовањем радне дисциплине, а самим тим, и оправданим разлогом за отказ. У том смислу, препознајемо три ситуације код којих би се дале испунити горе наведене околности, уз напомену да су коментари и објаве које предузимају запослени на друштвеним мрежама, садржински посматрано, негативне конотације према онима на које се односе. Најпре, ту видимо случај где *запослени оставља негативне коментаре и објаве на рачун клијента и/или пословних сарадника послодавца*. Несумњиво да на овај начин долази до нарушавања угледа послодавца у пословним круговима, што се последично неповољно одражава и на његове даље пословне успехе, односно профит. А како је то главни легитимни интерес послодавца, у овом случају поменути активност запосленог усмерену ка клијентима послодавца видимо као оправдани разлог за отказ у смислу непоштовања радне дисциплине.

Поред тога, на овај начин се озбиљно нарушава и однос поверења, верности, између запосленог и послодавца. Јер управо је радни однос код конкретног послодавца разлог због којег је запослени уопште и дошао у контакт са његовим клијентима, а онда је негативним објавама или коментарима о истом том клијенту нарушио поверење које му је послодавац указао закључивши с тим запосленим радни однос, а потом му поверио сарадњу са конкретним клијентом. Због свега наведеног, описану активност запосленог на друштвеним мрежама видимо као понашање после којег се не може очекивати од послодавца да тог запосленог и задржи у радном односу.

На линији истог закључка је и ситуација када су *негативни коментари или објаве запосленог на платформама за друштвено умрежавање упућени колеги, тј. другом запосленом код послодавца*.⁹⁰⁹ Иако је овде реч о повреди права (или угледа) другог субјекта, а не послодавца, сматра се да, посредно, такво понашање оставља и

тужиоца, међутим, другостепени суд је преиначио одлуку првостепеног суда, наводећи у образложењу да постављена фотографија, између осталог, „не представља акт непоштовања радне дисциплине због којег тужилац не моће наставити рад код туженог, већ пре акт слободе изражавања који није подвргнут условима, ограничењима или казнама у интересу заптите права и угледа других, у смислу члана 10 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.” Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, бр. Гж1.1296/17 од дана 08.09.2017. године.

⁹⁰⁹ О сликовитом примеру у енглеској пракси у предмету *Joseph v TeleTech UK Ltd* види код: Megan Pearson, *Offensive Expression and the Workplace*, *Industrial Law Journal*, No. 4/2014, стр. 449.

негативне реперкусије по самог послодавца. Јер, несумњиво да поремећени колегијални односи могу имати само негативан утицај на извршавање послова и радних задатака запослених и организацију рада код послодавца. Поред тога, таквим понашањем запосленог отшкринута су врата за постојање злостављања на раду.⁹¹⁰

Од свих случајева негативних коментара и објава запосленог на друштвеним мрежама онај који се најдиректније односи на послодавца захтева и највећу опрезност у квалификовању таквог понашања као оправданог разлога за отказ је ситуација где *запослени оставља негативне коментаре и објаве о самом послодавцу*. Није оправдан отказ свака ситуација у којој запослени на друштвеним мрежама у негативном контексту говори о послодавцу. Најпре, негативни коментари којима се указује и на незаконито поступање од стране послодавца не само да нису легитимни разлог за отказ, већ управо супротно, такав запослени ужива заштиту у смислу и под условима регулативе о узбуњивању.⁹¹¹

Као најделикатнији случај отказивања уговора о раду видимо ситуацију у којој запослени на платформама за друштвено умрежавање говори критички или у негативном контексту о послодавцу, при чему не указује на његово незаконито

⁹¹⁰ Закон о спречавању злостављања на раду у члану 6 став 1 одређује злостављање на раду као „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор“, док у ставу 3 истог члана стоји „Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање из ст. 1. и 2. овог члана“.

⁹¹¹ Питање узбуњивања у нашем праву регулисано је Законом о заштити узбуњивача („Службени гласник Републике Србије“, бр. 128/2014) где у члану 2 одређује кључне појмове. Тако, узбуњивањем се сматра „откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера“; узбуњивач је „физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву“; док се послодавцем у смислу поменутог закона сматра „орган Републике Србије, територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, носилац јавних овлашћења или јавна служба, правно лице или предузетник који радно ангажује једно или више лица“. О појму узбуњивања и регулативи у Републици Србији види код: Љубинка Ковачевић, *Однос између система унутрашњег и спољашњег узбуњивања и особености заштите запосленог узбуњивача у оквиру њих*, Радно и социјално право, 2/2015, стр. 39-62; П. Јовановић, *Радно право*, *op.cit.*, стр. 278-284

поступање.⁹¹² У овој ситуацији се сударају слобода изражавања запосленог и слобода предузетништва послодавца. Питање је, који интерес (тј слобода) овде претеже. Није могуће дати једнозначан одговор, зато што би координате за решавање сукоба ових двеју слобода требало тражити у околностима сваког конкретног случаја. Ипак, у теорији фигурирају различити критеријуми којима би судови требало да се воде приликом доношења одлуке чији ће легитимни интерес превагнути у конкретном случају.⁹¹³ Међу њима, три кључна критеријума била би: (1) истинитост негативних коментара или критика о послодавцу; (2) који запослени и у којем контексту даје негативне коментаре и објаве о послодавцу (нпр. већи степен заштите слободе изражавања постоји код коментара или објава које долазе од стране синдикалног представника, или у контексту синдикалних тема);⁹¹⁴ и (3) степен увредљивог садржаја у конкретном коментару или објави.

Дакле, да би се активност запосленог на друштвеним мрежама могла сматрати оправданим разлогом за отказ, да се закључити да је ту заправо реч о употреби слободе изражавања супротно сврси због које је установљена. Тако, злоупотреба слободе изражавања је та која доводи до штетних последица по послодавца, и само тада има исходovati оправданим разлогом за отказ.

⁹¹² Да и негативни коментари уживају заштиту у смислу слободе изражавања потврђује и Европски суд за људска права у предмету *Lingens v. Austria* (1986) где у параграфу 41 пресуде између осталог стоји да се слобода изражавања односи „не само на информације или идеје које се повољно примају или сматрају неуводљивим или су предмет равнодушности, него и оне које вређају, шокирају или узнемиравају. То су захтеви плурализма, толеранције и широкоумности без којих нема демократског друштва”.

⁹¹³ Virginia Mantouvalou, 'I Lost My Job over a Facebook Post: Was that Fair?' *Discipline and Dismissal for Social Media Activity*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, No. 1/2019, стр. 122; Riccardo Del Punta, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, No. 1/2019, стр. 94-95; Paul Wragg, *Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences between Practice and Liberal Principle*, *Industrial Law Journal*, No. 1/2015, стр. 15-19; Diego Alvarez Alonso, *Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate*, *Comparative Labor Law Policy Journal*, No. 2/2018, стр. 305-306.

⁹¹⁴ Јасно је да околност да је запослени синдикални представник или су коментари у синдикалном контексту не аболтира запосленог у свакој ситуацији. С тим у вези види и пресуду Европског суда за људска права у предмету *Palomo Sánchez and others v. Spain* (представке број 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06), пресуда од дана 12.09.2011. године.

3. Нове форме рада у дигиталној економији

У првом делу дисертације видели смо да право на рад, поред радног односа, може да се оствари и кроз различите форме рада ван радног односа, које се још називају и флексибилним облицима рада. Та флексибилност подразумева да су такве форме рада флексибилније, односно прилагодљивије променама које се дешавају на тржишту рада, те да омогућавају послодавцу да брзо и адекватно реагује на дате промене. Међутим, у дигиталној економији присутна су нова, другачија тржишна правила, те самим тим постојеће форме рада ван радног односа сматрају се све мање адекватним за послодавце да одговоре на нови друштвено-економски оквир. Из тог разлога, у последњих неколико година, почеле су да се јављају потпуно нове форме рада, које су у значајној мери последица дигитализације процеса рада. Оно што је карактеристично за све те нове форме рада јесте да нису правно регулисане, што значи да није присутна радноправна заштита за лица која право на рад остварују путем тих облика рада. Поред тога, нове форме рада имају хибридне карактеристике у смислу да представљају мешавину различитих правних послова, а одликује их и то што се радник не укључује у организациону структуру послодавца. На крају, посебно је важно да скренемо пажњу да нове форме рада о којима ће бити речи у наставку текста углавном напуштају традиционални двострани однос радника и послодавца, јер се како на једној, тако и на другој страни јавља већи број субјеката (једно лице ради за више послодаваца, или један послодавац радно ангажује више лица).⁹¹⁵

3.1. Дељење запослених (*Employee Sharing*)

а) Појам и карактеристике

Дељење запослених представља једну од нових форми рада која се јавља као одговор на потребу за флексибилнијим радним ангажовањем запослених са једне стране, и потребу за ангажовањем лица која су дефицитарна на тржишту рада с обзиром на специфичност послова које обављају, са друге стране. Састоји се у томе

⁹¹⁵ Сенад Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији и Србији*, Радно и социјално право, бр. 1/2015, стр. 4.

да више послодаваца заједнички ангажује једног, истог, запосленог. Традиционално се овај вид радног ангажовања користи код сезонских послова у пољопривреди, туризму, грађевини, или у производњи код послова за којима се јавља спорадична потреба.⁹¹⁶ Са развојем дигиталне технологије и променама у процесу рада које су са тим у вези настале, јављају се бројна дефицитарна занимања чија потреба на тржишту се задовољава управо путем овог вида радног ангажовања.⁹¹⁷

У зависности од тога како како су организовани послодавци за које запослени извршава рад разликују се две врсте овог начина радног ангажовања – стратешко дељење запослених и *ad hoc* дељење запослених.⁹¹⁸ Код стратешког дељења запослених више послодаваца се удружује формирајући својеврсну мрежу послодаваца. Тако формирана мрежа послодаваца закључује уговор о радном ангажовању са једним запосленим који обавља послове код свих послодаваца који чине мрежу, у складу са договореним распоредом рада. Ангажман запосленог се остварује дугорочно и у континуитету и искључиво између пословних субјеката који чине конкретну мрежу послодаваца. Са друге стране, за *ad hoc* дељење запослених карактеристичан је привремени карактер дељења запосленог као и чињеница да се одвија само између два послодавца. Наиме, лице је иницијално запослено код једног послодавца, али га тај послодавац, јер привремено нема потребу за конкретним запосленим, упућује на рад код другог послодавца, док трају разлози који су довели до упућивања. Имајући у виду изложено, стратешко дељење запослених користи се у ситуацији када је потребно попунити дефицитарну позицију у процесу рада код послодавца, док се *ad hoc* дељење запослених употребљава у случају да се одржи запослење приликом привременог смањења потребе за радом.

⁹¹⁶ Sigrid Wölfing, Gudrun Wünsche, Thomas Hartmann, *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes*, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2008.

⁹¹⁷ *Ibidem*.

⁹¹⁸ Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, стр. 11.

Док је у САД пракса дељења запослених присутна одавно,⁹¹⁹ овај облик радног ангажовања законски је уређен у малом броју држава чланица ЕУ. Једина држава која познаје оба облика дељења запослених јесте Немачка, док се стратешко дељење запослених среће у законским прописима Француске, Аустрије, Белгије, Мађарске, Бугарске и Финске, а *ad hoc* дељење запослених у прописима Чешке, Грчке и Луксембурга.⁹²⁰

Правни положај лица које врши рад на овај начин зависи превасходно од врсте дељења запослених. Поред тога, између самих држава постоје и одређене разлике унутар исте врсте дељења запослених. Кроз призму радноправног положаја лица које право на рад остварује у форми дељења запослених, указаћемо на суштинска обележја правног положаја субјеката у том виду радног ангажовања.

Дељење запослених има истовремено и позитиван и негативан утицај на остваривање права на рад. Позитиван утицај огледа се у томе што овај облик рада омогућава раднику да пронађе посао и оствари зараду. Са друге стране, чињеница да запослени врши рад код двоје или више послодаваца води ка нестабилности запослења. У односу на запослене са пуним радним временом код једног послодавца, лице које врши рад у овој правној форми мање времена је присутно на раду код једног послодавца, те тако не може заузети нарочиту улогу у процесу рада код тог послодавца. Самим тим, ово га оставља без могућности напредовања код једног послодавца, а истовремено га чини „лакше замењивим,“ што је нарочито карактеристично у случају *ad hoc* дељења запослених.

б) Радноправни положај лица које врши рад

У случају стратешког дељења запослених, радно ангажовано лице закључује уговор о раду са мрежом послодаваца. По правилу уговор се закључује са пуним радном временом, при чему запослени пуно радно време остварује у збиру, за рад код свих послодаваца који чине мрежу послодаваца. Реч је о томе да се неколико,

⁹¹⁹ Сенад Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније, тематски зборник 3. књига, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015, стр. 288.

⁹²⁰ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit*, стр. 11.

углавном малих и средњих пословних субјеката, који су географски блиско повезани, удружују у један правни ентитет и тако организовани,⁹²¹ уместо да закључе више уговора о раду са непуним радним временом, закључују један са пуним радним временом и трајно запошљавају једно лице. Тако, запослени заправо има једног послодавца, док је на страни послодавца фактички неколико субјеката који међусобно деле права и обавезе које су сходно радноправним прописима предвиђене за послодавца. Међу државама које су својим законодавством предвиделе овакав облик радног ангажовања постоје одређене разлике које се тичу услова, субјективитета и начина организовања мреже послодаваца, као и садржине уговора између запосленог и мреже послодаваца.

Овај вид радног ангажовања најпре је установљен у *Француској*,⁹²² где је до данас остао најразвијенији у закону и најприсутнији у пракси. Тако, мрежа послодаваца формира се у својству удружења или кооператива,⁹²³ при чему самостално уређују свој међусобни однос поводом радног ангажмана запосленог, док се законодавством одређују обавезни елементи садржине уговора о раду.⁹²⁴ По угледу на Француску, стратешко дељење запослених уведено је у правни систем *Немачке* почетком трећег миленијума. Ипак, трансплантација ове форме рада није спроведена у целости по угледу на Француску. Мрежа послодаваца у Немачкој нема никакву посебну форму, већ се на њих примењују правила агенцијског запошљавања. Како се овај вид радног ангажовања разликује од агенцијског

⁹²¹ Из угла организације рада, овакво ”умрежавање” пословних субјеката назива се кооперативом кадровске политике (нем. kooperative Personalmanagement). Види: Katharina Osthoff, Martin Langbein, Thomas Hartmann, *Verbindung von Stabilität und Flexibilität: Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU*, Institut für Soziologie Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie, Friedrich Schiller Universität Jena, Working Papers: Economic Sociology Jena, No. 10/2011, стр. 4. Доступно на интернет адреси: https://www.sociologie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+arbeits-+_industrie-+und+wirtschaftssoziologie/herausgeberschaften/wpesj/wpesj+10-2011+jg+05+osthoff-ua.pdf.

⁹²² Постоји још од 1985. године, да би последње измене биле учињене 2011. године. Eurofound, *New forms of employment, op.cit.*, стр. 16.

⁹²³ Не предвиђају се никакви посебни формални услови за оснивање мреже послодаваца, једино се инсистира на томе да такво умрежавање није учињено у циљу заједничког обављања делатности и остваривања профита.

⁹²⁴ То су: послови које ће запослени да обавља, његова стручна спрема и друге професионалне квалификације, зарада, послодавци код којих ће обављати послове и тачно место вршења рада за сваког од послодаваца код којих ће обављати послове, право на једнак третман са осталим запосленима код послодаваца који чине мрежу послодаваца за случај дељења запослених. Овај уговор мора бити сачињен у писаној форми.

запошљавања, примена истоврсних правила ствара одређене потешкоће у функционисању стратешког дељења запослених у пракси, што за последицу има релативно мали број мрежа послодаваца.⁹²⁵ Специфичан правни оквир за стратешко дељење запослених присутан је у *Белгији* од 2000. године. Дозволу за оснивање мреже послодаваца за потребе дељења запослених издаје министарство надлежно за послове рада, уколико су претходно испуњени потребни услови.⁹²⁶ Са друге стране, код дељења зпослених у Белгији, законом је ограничен круг субјеката који се могу наћи у улози запосленог,⁹²⁷ а уговор о раду који се са њима закључује мора бити са пуним радним временом и на неодређено време. Такође, у мањој употреби, овај вид радног ангажовања среће се још у *Мађарској* и за сезонске раднике у *Финској*. Стратешко дељење запослених није експлицитно предвиђено нашим радним законодавством. Ипак, законска правила о радном односу са непуним радним временом на посредан начин пружају могућност за употребу оваквог облика рада.⁹²⁸

Са друге стране, *ad hoc* дељење запослених присутно је у мањем броју држава. Иако због свог привременог карактера може деловати слично као агенцијско запошљавање, између ових облика вршења рада не стоји знак једнакости. Ово из разлога што код *ad hoc* дељења запослених, када прођу разлози који су довели до упућивања на рад код другог послодавца, запослени се враћа код послодавца код којег је првобитно запослен, а који се и сам не бави пословима уступања запослених. Како је запослени са иницијалним послодавцем закључио уговор о

⁹²⁵ Слично је и у Аустрији. Eurofound, *New forms of employment, op.cit.*, стр. 18-19.

⁹²⁶ Неколико компанија се удружује у формирању посебног правног субјеката за дељење запослених; такав правни субјект оснива се само за потребе дељења запослених и не може имати другу профитно оријентисану сврху; такав правни субјект закључује уговор о раду са запосленим; све компаније које чине мрежу послодаваца заједнички су одговорне за остваривање права запосленог; свака компанија која чини мрежу послодаваца има једнако право гласа, а одлуке се доносе консензусом. Eurofound, *New forms of employment, op.cit.*, стр. 17.

⁹²⁷ То могу бити лица која се налазе на евиденцији незапослених лица, лица која су корисници социјалне помоћи и лица која примају минималну зараду. *Ibidem.*

⁹²⁸ Чланом 39 Закона о раду предвиђено је да радни однос може да се заснује и са непуним радним временом. Непуно радно време јесте свако радно време које је краће од пуног радног времена, а које у нашој држави износи 40 часова рада недељно. То даље значи да један запослени може да закључи уговоре о раду са непуним радним временом са два или више послодаваца, под условом да укупан фонд радних сати код свих послодаваца заједно не прелази 40 часова рада недељно. На основу изложених одредби може се говорити о индиректном постојању правног оквира за стратешко дељење запослених у праву Републике Србије.

раду, за време рада код другог послодавца ужива сва права из радног односа. Ипак, и овде су присутне одређене разлике између држава код којих је предвиђен овај облик дељења запослених. Пре свега те разлике тичу се садржине, тј. квалитета права запосленог. У неким државама запослени који се упућује на рад код другог послодавца мора да има једнака права као и остали запослени код тог послодавца који са истим квалификацијама обављају исте послове као и запослени који се упућује,⁹²⁹ док у Немачкој са друге стране, запослени који се упућује на рад код другог послодавца мора да има најмање иста права као и код првог послодавца. Остале специфичности тичу се периода упућивања и навођења конкретних случајева у којима је упућивање могуће.

Ad hoc дељење запослених присутно је у праву Републике Србије. Регулисано је Законом о раду у делу посвећеном изменама уговора о раду. Један од разлога за измену уговора о раду јесте управо упућивање на рад код другог послодавца,⁹³⁰ што је заправо *ad hoc* дељење запослених. У нашем законодавству предвиђени су случајеви када је могуће упућивање на рад код другог послодавца,⁹³¹ трајање упућивања,⁹³² као и регулисање односа запосленог са примарним послодавцем и послодавцем код којег се упућује на рад.⁹³³ Ипак, интенција ових законских одредби није у томе да омогуће да један запослени ради истовремено код два послодавца. Главни мотив јесте да се овим нормативним решењем спречи да запослени остане без посла услед наступања околности због којих примарни послодавац привремено неће имати потребу за радом тог запосленог. Тако, закључујемо да је *ad hoc* дељење запослених на посредан начин присутно у нашем законодавству, баш као што је то случај и са обликом стратешког дељења.

⁹²⁹ То је случај у Луксембургу и Чешкој.

⁹³⁰ Члан 174 Закона о раду.

⁹³¹ Упућивање на рад код другог послодавца могуће је ако је привремено престала потреба за радом запосленог, ако је дат у закуп пословни простор или је закључен уговор о пословној сарадњи.

⁹³² Законом о раду предвиђено је да упућивање траје најдуже годину дана, а дуже од тога ако је запослени сагласан са тим.

⁹³³ Са примарним послодавцем запослени закључује анекс уговора о раду на основу којег му мирује радни однос, док са другим послодавцем закључује уговор о раду на одрешено време. До измена и допуна Закона о раду из 2014. године стајала је одредба слична Немачком законодавству према којој запослени приликом упућивања није могао да има неповољније услове рада у односу на оне предвиђене уговором о раду код примарног послодавца, али је таква норма обрисана поменутих изменама и допунама.

3.2. Дељење посла (*Job Sharing*)

а) Појам и карактеристике

У односу на дељење запослених, дељење посла представља обрнуту варијанту радног ангажовања.⁹³⁴ Овде један послодавац радно ангажује више запослених (најчешће двоје) да заједнички обављају послове и радне задатке у оквиру једног радног места. При томе могућа су два модела дељења посла у оквиру радног места. Један подразумева да двоје запослених обављају *исте послове* у оквиру истог радног места, али у *различито радно време*. То суштински значи да се дељење посла спроводи кроз дељење радног времена потребног за обављање предметног посла. У овом случају између запослених се најчешће спроводи подела радних дана у оквиру једне радне недеље, при чему се најчешће један дан у недељи запослени преклапају. Ово из разлога како би се обезбедила што боља комуникација између запослених који деле посао, која је неопходна с обзиром да деле одговорност и радне задатке. Други модел дељења запослених подразумева да запослени обављају *различите послове у оквиру истог радног места*. Овде је реч о дељењу посла у правом смислу те речи. Запослени заправо комплементарно, допуњујући се, реализују све послове који су предвиђени у оквиру једног истог радног места. Код овог модела дељења запослених, сваки од запослених има тачно одређене послове у оквиру радног места које обавља у складу са својим вештинама, знањима и способностима, те није нужна нарочита међусобна комуникација.

Овај облик рада није могуће применити код свих радних места, већ само код оних код којих је могућа подела послова или подела радног времена у оквиру истог посла.⁹³⁵ Најпре је настао из разлога потребе за постизањем равнотеже између пословног и приватног живота,⁹³⁶ а узрокован је демографским променама на тржишту радне снаге.⁹³⁷ Послодавци су се одлучивали за овај облик радног

⁹³⁴ С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, *op. cit.*, стр. 288.

⁹³⁵ Eurofound, *New forms of employment*, *op.cit.*, стр. 33.

⁹³⁶ Реч је о томе да у различитим периодима животне доби човек има различите интересе и потребе, од којих неки претпостављају мање времена проведеног на послу, попут формирања породице или неге детета. Види: Barney Olmsted, *Job sharing: an emerging work-style*, *International Labour Review*, No. 3/1979, стр. 283.

⁹³⁷ Истраживања показују да су кроз ову форму рада најчешће ангажовани: 1) запослени у средњој животној доби, а нарочито жене, у циљу постепеног повратка на рад након порођаја; 2)

ангажовања како би својим запосленима обезбедили могућност флексибилног обављања посла и како би задржали раднике са потребним професионалним квалификацијама и искуством.⁹³⁸ Наведени разлози тичу се модела дељења посла у смислу поделе радног времена. Са друге стране, модел заснован на подели посла у оквиру истог радног места узрокован је управо развојем дигиталне технологије и њеном употребом у процесу рада.⁹³⁹ Видели смо да је дигитална технологија донела промене на тржишту рада како у виду појаве нових послова, тако и у виду спајања више послова у оквиру нових радних места. За продуктивније обављање нових и/или сложенијих послова све чешће се јавља потреба да један посао обавља двоје запослених, јер су за ефикасну реализацију посла потребне различите вештине, знања или способности. Тако, дељење посла између двоје или више запослених јавља се као решење за потребе процесат рада код послодавца. Поред тога, код дељења послова који су засновани на употреби дигиталне технологије указује се и на додатне предности овог облика радног ангажовања поред ефикасности у реализацији потребног посла. У те додате позитивне нус ефекте дељења запослених наводе се развој интелектуалног капитала и трансфер технологија унутар организације рада код послодавца.⁹⁴⁰

б) Радноправни положај лица које врши рад

Лица која право на рад остварују кроз ову форму рада са послодавцем закључују уговор о раду, тако да уживају сва права из радног односа. Ограничења су заправо присутна у погледу обима права које остварују. Јер права по основу рада оствариваће сразмерно времену проведеном на раду, односно врсти послова које обављају. Срећу се различити модалитети закључивања овог уговора у смислу да

запослени старији од 45 година; 3) студенти на завршним годинама студија. Dan Wheatley, *Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share*, Discussion Papers in Economics, Nottingham Trent University, United Kingdom, 2013.

⁹³⁸ Eurofound, *New forms of employment*, *op.cit.*, стр. 36.

⁹³⁹ Pamela Marie Dixon-Krausse, *Integration of Learning and Practice for Job Sharing Partnerships*, International Research Conference in the Americas of the Academy of Human Resource Development (Indianapolis, IN, Feb 28-Mar 4, 2007).

⁹⁴⁰ О интелектуалном капиталу и трансферу технологија више код: Chung-Jen Chen, Hsi-An Shih, Su-Yueh Yang, *The Role of Intellectual Capital in Knowledge Transfer*, IEEE Transactions on Engineering Management, No. 3/2009, стр. 402 – 411.

ли послодавац закључује један уговор о раду са оба запослена који деле посао, или са сваким од њих закључује посебан уговор о раду.⁹⁴¹

То заправо значи да су запослени слободни да са послодавцем договоре трајање уговора, да ли на одређено или неодређено време, као и да одреде колико ће бити радно време. Битна карактеристика правног положаја запослених јесте и да деле одговорност за извршење рада. Ова дужност неретко подразумева и дужност запосленог да у случају привремене спречености за рад или другог оправданог разлога за изостанак са посла, замени колегу са којим дели посао.⁹⁴² Управо овај вид подељене одговорности за извршавање послова истиче се као једна од негативних аспеката ове форме рада. Реч је о томе да запослени на овај начин одговара за грешке колеге са којим делим посао, али и губи своју флексибилност са обавезом да га мења када овај није у могућности да ради, чиме заправо не деле само професионалну одговорност, већ суштински и аспекте приватног живота. У теорији се наводе и послодавчеве бојазни у вези са овим видом радног ангажовања, а које се тичу пре свега ”компатибилности” запослених који деле посао. Такође, трошкови који се кроз овај облик рада удвостручују, попут трошкова администрације, обуке, топлог obroка, превоза за долазак и одлазак са рада, из угла послодавца негативан су пратилац ове форме рада.⁹⁴³

3.3. Мобилни рад заснован на информационој технологији (*ICT-based Work*)

а) Појам и карактеристике

Из самог назива ове форме рада да се закључити да је рад мобилан јер радник своје послове и радне задатке обавља ван пословних просторија послодавца, али је истовремено повезан са рачунарским системом послодавца употребом

⁹⁴¹ Eurofound, *New forms of employment, op.cit.*, стр. 31

⁹⁴² У државама које имају законски оквир за дељење запослених код неких је ова дужност предвиђена законом, док је код других регулисана уговором о раду или општим актима послодавца (чешка).

⁹⁴³ Mohamed Branine, *The logic of job sharing in the provision and delivery of health care*, *Journal of Management in Medicine*, No. 1/1998, стр. 63-72.

информационих технологија.⁹⁴⁴ Дакле, оно што је главна карактеристика мобилног рада заснованог на информационој технологији јесте да радник своје послове, бар делимично, али редовно, обавља ван пословних просторија послодавца, са чијим рачунарским системом је повезан на *online* начин, употребом информационих технологија.⁹⁴⁵ У Европи, овај облик рада најпре се јавио у Шведској, током последње деценије прошлог века,⁹⁴⁶ да би са развојем дигиталне технологије бивао све присутнији и у осталим деловима света. Управо је развој дигиталне технологије, у смислу шире и јефтиније доступности различитих мобилних уређаја (телефона, таблета, рачунара) и једноставности њиховог повезивања на интернет мрежу, омогућио шире присуство ове форме рада,⁹⁴⁷ које ће са даљим развојем технологије, бити и веће.

Из овог кратког приказа мобилног рада заснованог на информационој технологији можемо повући паралелу са радним односом ван пословних просторија послодавца. За обе форме рада карактеристично је то што се рад обавља ван пословних просторија послодавца и што је то омогућено употребом дигиталне технологије. Ипак, док код радног односа ван пословних просторија послодавца запослени рад обавља (к)од куће, из свог дома, у овом облику остваривања права на рад радник у обављању својих послова није везан ни за сопствени дом, већ посао обавља где год му то одговара (код куће, у парку, на улици, у ресторану, на путу и сл.). Полазећи од ових карактеристика мобилног рада, јасно је да су запослени заинтересовани за тај начин рада пре свега због његове флексибилности, јер сами бирају место рада за које мисле да ће им омогућити најефикасније обављање посла и што радећи одакле им највише одговара могу да постигну потребну равнотежу између приватног и пословног живота.

⁹⁴⁴ Овде скрећемо пажњу да се у литератури, као и у различитим документима ЕУ срећу слични називи који се односе на исту ову форму рада. У питању су називи *mobile eWork* или *mobile ICT supported work* на које упућује Европска комисија у свом извештају о употреби информационе технологије у процесу рада и њеном утицају на здравље радника. European Commission, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, стр. 14.

⁹⁴⁵ Erik Andriessen, Matti Vartiainen, *Emerging Mobile Virtual Work*, у *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?*, (ed.) Erik Andriessen, Matti Vartiainen, Springer, Berlin, 2006, стр. 7.

⁹⁴⁶ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 75.

⁹⁴⁷ Ursula Holtgrewe, *New new technologies: The future and the present of work information and communication technology*, *New Technology, Work and Employment*, No. 1/2014, стр. 12.

Са друге стране и послодавци благонаклоно гледају на овај тип рада из неколико разлога. Пре свега, давајући запосленима избор места и организације рада, показало се делотворно на пољу повећања продуктивности рада.⁹⁴⁸ Поред тога, трошкови које послодавац има у погледу обезбеђивања простора у којем се врши рад, са овом формом рада су значајно мањи. На крају, уочена је тенденција да су висококвалификовани радници склонији сопственом избору места рада, те се мобилни рад посредством информационих технологија јавља као средство послодавца да привуче такве раднике да раде за њега.⁹⁴⁹ Ипак, није у свим делатностима могуће мобилно обављање посла, тако да присуство ове форме рада у конкретном случају на првом месту зависи од делатности послодавца, односно послова и радних задатака које конкретни запослени треба да обавља код послодавца.

Имајући у виду главне карактеристике ове форме рада – флексибилност у раду у виду места и времена вршења рада, као и употреба дигиталне технологије – уочавамо да је мобилни рад заснован на информационој технологији у већој или мањој мери присутан код сваке од изложених нових форми рада присутних у условима дигиталне економије, а нарочито код рада посредством дигиталних платформи, о којем ће тек бити речи. Такође, видели смо да су изложене карактеристике присутне и у радном односу, нарочито код института радног времена и рада ван пословних просторија послодавца.

б) Радноправни положај лица које врши рад

Радноправни положај лица које врши мобилан рад заснован на информационој технологији превасходно зависи од модалитета тј. правне форме у којој врши рад. Ако је у питању мобилни рад у форми радног односа ван пословних просторија послодавца, лице ужива сва права и остварује заштиту права из радног односа како је то описано у првом делу рада. Управо из тог разлога, на овом месту, стоје исте

⁹⁴⁸ За разлику од вршења рада у радно време у пословним просторијама послодавца, када запослени у појединим моментима нису ”инспирирани” за рад, овом формом рада се то искључује и запослени су посвећени раду у сваком тренутку његовог обављања.

⁹⁴⁹ Eurofound, *New forms of employment*, op. cit, стр. 76.

специфичности за радноправни положај лица које врши мобилни рад као и код запосленог са уговором о раду ван пословних просторија послодавца.

Уосталом, ретке су државе које су у свом законодавству предвиделе мобилни рад заснован на информационој технологији као посебну, нову форму рада ван радног односа. У Европи, то је једино случај са Мађарском и Данском.

3.4. Услужни рад (*Portfolio Work*)

а) Појам и карактеристике

Под услужним радом подразумева се рад који једно лице врши за више клијената истовремено.⁹⁵⁰ Главне 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.⁹⁵¹ Такође, услужни рад користи се као механизам за превазилажења 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.⁹⁵² 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 постизање равнотеже између приватног и пословног живота.⁹⁵³

⁹⁵⁰ Charles Handy, *The Age of Unreason*, Harvard Business School Press, Boston, 1989, стр. 197-198.

⁹⁵¹ Mary Mallon, *Going "portfolio": making sense of changing careers*, Career Development International, No. 4-7/1999, стр. 362.

⁹⁵² Edward Wild, *Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career*, Wild Search, London, 2012.

⁹⁵³ Celine Dörflinger, Karin Gavac, Kerstin Hölzl, Christine Talker, *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. Ein- und Ausblicke*, KMU Forschung Austria/Wirtschaftskammer Österreich, Vienna, 2011,

Поред тога, као још једна од битних позитивних страна оваквог начина рада истиче се и рад са клијентима из различитих привредних делатности. Када изложене разлоге који опредељују за услужни рад упоредимо са делатностима где је ова врста рада најзаступљенија, не чуди што је то случај код лица из креативне индустрије и истраживачког рада,⁹⁵⁴ јер је реч о пословима који захтевају изразити степен независности. Са друге стране, главне претпоставке за успех у оваквом начину рада су такође личног карактера. Наиме, само лица која имају висок степен самоорганизације и самопромоције, која поседују нарочите вештине, знања и способности, али и начин успостављања и одржавања везе са клијентима, ће заиста и успети у овом начину рада.⁹⁵⁵ Све ово довело је до значајног пораста ове форме рада на просторима Европе, што је нарочито уочено након економске кризе из 2008. године.⁹⁵⁶ Данас, овај облик радног ангажовања бележи највећи пораст међу радно способном популацијом у Европи,⁹⁵⁷ а присутан је у више од трећине држава чланица ЕУ.⁹⁵⁸

б) Радноправни положај лица које врши рад

Уколико овај начин рада посматрамо кроз призму модалитета остваривања права на рад, реч је заправо о предузетницима, тј. samozапосленим лицима. Ово из разлога што само овај облик остваривања права на рад претпоставља самосталност и независност у раду које представљају неке од главних карактеристика услужног рада. Предузетништво као правна форма остваривања права на рад даље утиче и на (радно)правни положај лица које обавља услужни рад. Суштински, правни односи у које ступају са својим клијентима су привредноправног карактера и уређују се

доступно на интернет адреси: <http://docplayer.org/7834663-Ein-personen-unternehmen-eu-in-oesterreich.html>

⁹⁵⁴ Mark Deuze, *The professional identity of journalists in the context of convergence culture*, Observatorio (Obs*) Journal, No. 4/2008, стр. 848-865; Patricia Leighton, Duncan Brown, *Future working: The rise of Europe's independent professionals (iPros)*, European Forum of Independent Professionals (EFIP), London, 2013.

⁹⁵⁵ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 105.

⁹⁵⁶ European Commission, *European Employment Observatory Review: Self-employment in Europe 2010*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

⁹⁵⁷ Реч је о порасту од 45% у периоду од 2003. до 2014. године. Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 103.

⁹⁵⁸ С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, *op.cit.*, стр. 291.

уговорима у оквиру те гране права. Оно што се неретко среће када су у питању правни односи лица која врше услужни рад са њиховим клијентима јесте да се углавном ради о сарадњи у оквиру конкретних пројеката или пројектних циклуса.⁹⁵⁹ Али, да резимирамо, права и обавезе по основу услужног рада предмет су уговора између лица која пружају тај рад и њихових клијената.

Основни елементи оваквих уговора јесу време потребно из извршавање услужног рада, као и крајњи резултат тог рада, као и новчана накнада коју ће лице оствари за свој рад. Са друге стране, сами услови рада, као и социјално осигурање у потпуности зависе од лица које врши рад и управо је то неповољна страна овог облика рада. С обзиром да је тржиште непредвидиво и да не може да утиче на обим посла и време у којем ће се исти појавити, лица која врше услужни рад неретко раде далеко више од пуног радног времена када имају више (него довољно) посла, немају одмор нити права у случају привремене спречености за рад итд. Са друге стране, јављају се периоди и када нема довољно посла, те су и приходи нестални и непредвидиви. Све ово упућује нас на закључак да заједно са аутономијом у раду и већом флексибилношћу за успостављање равнотеже приватног и пословног живота руку под руку иде и несигурност у погледу радног времена и прихода, те је степен аутономије суштински врло упитан.

3.5. Заједничко запошљавање (*Collaborative Employment*)

Заједничко запошљавање односи се на различите облике сарадње између лица која врше рад у формама рада ван радног односа, предузетника и малих и средњих предузећа, а све у циљу како би заједнички превазишли изазове који им се јављају на пословном путу. Према студији Еурофонда из 2015. године, посебно се издвајају три облика заједничког запошљавања: ”кишобран организације” (*Umbrella organisations*), заједнички рад (*Coworking*) и кооперативе (*Cooperatives*).⁹⁶⁰ Оно што је такође заједничко свим овим облицима рада, јесте то што је заједничко запошљавање омогућено или барем олакшано захваљујући употреби дигиталне

⁹⁵⁹ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 104.

⁹⁶⁰ Кооперативе представљају предузећа у којима запослени истовремено и раде и власници су капитала. Њима смо посветили посебан део под насловом Укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва на иницијативу запосленог (радничко акционарство).

технологије. Због адекватнијег прегледа сваког од ових облика заједничког запошљавања, као и уске повезаности карактеристика сваког од тих облика са правним положајем лица које врши рад, код ове нове форме рада нећемо у одвојеном поднаслову указати на правни положај лица које врши рад, већ ћемо тој анализи приступити паралелно са карактеристикама сваког од ових облика заједничког запошљавања.

a) Кишобран организације (Umbrella organisations)

Кишобран организације окупљају лица која самостално раде ван радног односа, предузетнике и мала предузећа тако што им пружају административне и пореске услуге у вези са њиховим пословањем. Реч је дакле о субјектима који због свог пословања имају обавезе различитог административног карактера, али им је јефтиније и лакше да за испуњавање таквих својих обавеза не запосле неког, већ да послују у оквиру кишобран организације. При томе, у пословању задржавају апсолутну аутономију и независност у раду. Чланови кишобран организације и даље сами преговарају са својим клијентима, испуњавају своје задатке према њима, сnose ризик свог пословања, једино што је за део својих обавеза према клијентима (нпр. фактурисање њихових услуга) и државним органима (нпр. обрачун пореза, подношење пореских пријава) задужена кишобран организација. Тако, кишобран организација заправо делује као својеврсна ”услужна платформа” за лица која обављају рад у различитим правним формама за своје клијенте.⁹⁶¹

Нарочито су присутне у Аустрији, Француској и Шведској. У свакој од ових држава кишобран организације имају своје мање специфичности, али у суштини, делују на претходно описан начин.

За кишобран организације у *Аустрији* специфично је то да су непрофитног карактера и да услуге организације пружају консултанти који су у пензији.⁹⁶² Чињеница да окупља лица у пензији, поред њихове стручности у обављању

⁹⁶¹ С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, *op.cit.*, стр. 293.

⁹⁶² О кишобран организацији у Аустрији која окупља консултанте у пензији (*Austrian Senior Expert Pool*) види на интернет адреси: <https://www.asep.at/>.

потребних административних послова, пружају и услуге менторства млађим колегама који свој посао развијају под окриљем кишобран организације. Слично је и у *Француској*, где кишобран организације окупљају консултанте из различитих области,⁹⁶³ који са организацијом имају закључен уговор о раду специфичног карактера. Специфичност се огледа у томе што организација није дужна да издаје радне налоге консултантима, те тако заправо нема односа субординације. Но, са друге стране, кишобран организација узима проценат од зараде коју консултанти остваре радећи под њеним окриљем, а та средства усмерава ка обезбеђењу њиховог социјалног осигурања.⁹⁶⁴ Овакав облик функционисања кишобран организација нашао је место и у француском радном законодавству од 2008. године.⁹⁶⁵ Када је у питању *Шведска*, кишобран организације у тој земљи спроводе својеврсни ”лизинг” лица која раде под окриљем организације за потребе различитих привредних субјеката.⁹⁶⁶ И овде се те услуге које пружа кишобран организација односе на административне послове и оне које се тичу пореских обавеза привредних субјеката.

У наведеним земљама, утицај кишобран организација на тржиште рада све је значајнији. За овај вид заједничког запошљавања присутан у Аустрији и Француској нарочито се као позитивни аспект истичу користи које са собом носе искусни консултанти, пре свега у виду искуства које поседују за обављање конкретних послова, али и развијених контаката међу колегама, што све може допринети даљем професионалном развоју млађих колега, али и ширењу пословних контаката корисника услуга кишобран организације. Уз то, није занемарив ни утицај који њихов рад кроз ове организације има у смислу одржавања нивоа њиховог прихода, да не зависе од пензије, што утиче на социјални положај

⁹⁶³ О појединим кишобран организацијама у Француској видети више на интернет адреси: <http://www.adpartners-portage.com/>.

⁹⁶⁴ Frederik Arvas, *Umbrella companies in Europe: A study on their growth behaviors and job creation*, MBA dissertation, Henley Business School, London, 2011.

⁹⁶⁵ Кишобран организације у Француској немају дужност формалне регистрације, тако да се претпоставља да их има бар двоструко више у односу на број регистрованих организација, којих је, према истраживању из 2014. године било 122. Види: Eurofound, *New forms of employment, op. cit*, стр. 120.

⁹⁶⁶ *Ibidem*.

не само њих, него и њихових породица.⁹⁶⁷ Као посебно позитивна стране истиче се значај кишобран организација у Француској за социјално осигурање лица која раде тим путем. Такође, чињеница да могу да уче и усавршавају се уз старије колеге утиче и на смањење незапослености међу младима, али и позитивним примерима усмерава људе да се оснаже и осмеле да самостално крену са обављањем послова које знају и да не чекају радни однос.

б) Заједнички рад (*Coworking*)

Заједнички рад подразумева дељење простора за рад од стране већег броја субјеката који су међусобно независни. Но, овде није реч само о ”хотелу” за вршење рада.⁹⁶⁸ Лица која врше заједнички рад не деле само просторну, већ и инфраструктурну и другу подршку потребну за обављање послова.⁹⁶⁹ На тај начин, с једне стране, остварују уштеде, а са друге стране поспешује се социјална и професионална интеракција међу лицима која врше рад, што доприноси ширењу могућности за размену пословних идеја,⁹⁷⁰ као и нове пословне прилике,⁹⁷¹ али и увећању продуктивности у раду. Управо се савладавање социјалне изолације и продуктивнији рад јављају као главни фактори који утичу на лица да се одреде за заједнички рад.⁹⁷² Заједнички рад усмерен је, дакле, ка успостављању адекватног радног, односно пословног окружења. У том циљу, карактеристично за заједничке просторе јесте да имају прописана правила понашања за све кориснике тог простора.⁹⁷³ За заједнички рад углавном се опредељују лица која самостално врше рад, било као физичка лица или као предузетници. Како заједнички рад није

⁹⁶⁷ Eurofound, *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

⁹⁶⁸ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 118.

⁹⁶⁹ С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, *op. cit.*, стр. 293

⁹⁷⁰ Clay Spinuzzi, Zlatko Bodrožić, Giuseppe Scaratti, Silvia Ivaldi, ‘*Coworking Is About Community*’: *But What Is ‘Community’ in Coworking?*, *Journal of Business and Technical Communication*, No. 2/2019, стр. 112–140.

⁹⁷¹ Minou Weijs-Perrée, Jasper van de Koevering, Rianne Appel-Meulenbroek, Theo Arentze, *Analysing user preferences for co-working space characteristics*, *Building Research and Information*, No. 5/2019, 534-548.

⁹⁷² Salvador Bueno, Gonzalo Rodríguez-Baltanás, Dolores Gallego, *Coworking spaces: a new way of achieving productivity*, *Journal of Facilities Management*, No. 4/2018, стр. 452-466.

⁹⁷³ Нека од најчешћих правила понашања у заједничким просторима тичу се забране пушења, дужности остављања уредног радног стола након завршетка рада, забрана прављења буке и слично.

препознат као посебна форма рада, субјекти који врше рад на овај начин не уживају никакву посебну радноправну заштиту, већ се на њих примењују општа правила уговорног права. Ипак, код појединих заједничких простора, срећу се посебна правила у вези са обезбеђивањем безбедних и здравих услова рада. Такође, како је интенција овог облика вршења рада постављање границе између приватног и пословног живота, али уз задржавање одређеног степена флексибилности, није реткост да заједнички простори за рад настоје да задовоље потребе радника са тим у вези попут вртића за децу или мање здравствене установе у оквиру заједничког простора за рад.

Посматрајући утицај заједничког рада на тржиште рада, уочено је да овај облик рада утиче на повећање предузетничке активности, и тако утиче на смањење незапослености, нарочито међу младима.⁹⁷⁴ Са друге стране, није занемарив позитивни утицај заједничког рада на целокупну локалну привреду.⁹⁷⁵

На овакав начин рада углавном се одлучују субјекти из креативних индустрија, истраживачи и пословни консултанци. Заједнички рад све је присутнији на Европском тлу, нарочито у Немачкој, Француској, Италији, Шпанији и Великој Британији,⁹⁷⁶ а ни наша земља није изузетак.⁹⁷⁷

Развој дигиталне технологије довео је и до појаве виртуелног заједничког рада. Из самог назива јасно је о чему се ради. Све што смо говорили о заједничком раду стоји и овде, али уз једну битну разлику – заједнички рад се не одвија у физичком, већ у привидном, интернет свету. У том контексту виртуелни заједнички рад није

⁹⁷⁴ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 128.

⁹⁷⁵ Делови града или чак и целих насеља у оквиру којих се успостављају простори за заједнички рад подужу свеукупну привредну активност на датом локалитету у смислу да се у њиховом окружењу, а зарад задовољења других животних потреба људи који раде на овај начин, отварају бројне продавнице, ресторани, галерије, што све доприноси новој привредној активности и новим радним местима у локалној заједници. Види: Janet Merkel, Maria Oppen, *Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit*, WZBrief Arbeit 16, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2013.

⁹⁷⁶ Заједнички рад у овим земљама чини 78% ове форме рада у целој ЕУ. Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 121.

⁹⁷⁷ Заједнички рад све је присутнији у Републици Србији, нарочито у области информационих технологија и креативној индустрији. Штавише, неки од најзахвалнијих простора за заједнички рад у југоисточној Европи налазе се баш у нашој држави, од којих је један у Београду, а други у околини Кикинде. Види: <https://www.ridestore.com/mag/best-coworking-spaces-europe/>

ништа друго до интернет платформа коју људи користе да заједнички раде. Али тај рад се физички одвија на неком потпуно другом простору (код куће, у парку, ресторану, хотелу итд.), без физичког контакта са другим особама које су такође посредством платформе укључене у заједнички рад. Виртуелни заједнички рад настао је на идеји теорије о виртуелизацији процеса.⁹⁷⁸ Суштина ове идеје почива на настојању да се сви процеси који се одвијају у физичком свету аутоматизују и пренесу у виртуелни свет.⁹⁷⁹ Као главне предности виртуелног заједничког рада истичу се непостојање просторних граница, могућност заједничког рада са колегама широм света, ниски и предвидиви трошкови, док се негативни аспекти тичу одсуства физичког контакта што доприноси додатном ризику од социјалне изолације, а из истог разлога смањен је ефекат социјалне интеракције, те тако нестаје повољни утицај на локалну привреду. Иако виртуелни заједнички рад није новост, до његове експанзије долази тек током прошле године, када се јавља као решење за успостављање заједничког рада у условима забране физичког контакта услед глобалне епидемије узроковане вирусом COVID-19.⁹⁸⁰

3.6. Рад преко дигиталних платформи

Од свих нових облика рада у дигиталној економији, један привлачи посебну пажњу. Реч је о раду преко дигиталних платформи. Много је разлога зашто баш овај облик рада окупира већу пажњу опште и стручне јавности у односу на све претходно изложене, а да бисмо их разумели, морамо најпре да разумемо шта су то дигиталне платформе и како оне функционишу.

У најширем смислу, дигиталне платформе представљају својеврсно тржиште, место на којем се „састају” двоје или више различитих, али међусобно зависних учесника, од којих најмање један од њих остварује вредност из таквог односа, при

⁹⁷⁸ О теорији виртуелизације процеса види Eric Overby, *Process Virtualization Theory and the Impact of Information Technology*, *Organization Science*, No. 2/2008, стр. 277-291.

⁹⁷⁹ О примени теорије о виртуелизацији процеса на успостављање виртуелног заједничког рада види: Lennart Hofeditz, Milad Mirbabaie, Stefan Stieglitz, *Virtually Extended Coworking Spaces? – The Reinforcement of Social Proximity, Motivation and Knowledge Sharing Through ICT*, *Computer Science*, 2020, доступно на интернет адреси: <https://arxiv.org/abs/2012.09538>.

⁹⁸⁰ Неке од платформи за виртуелни заједнички рад доступне су на следећим интернет адресама: <https://www.sococo.com/>; <https://www.caveday.org/>; <https://www.lift99.co/>; <https://othership.com/>; <https://www.myworkhive.com/virtual-coworking/>.

чему се тај „сусрет” одвија посредством интернета.⁹⁸¹ Реч је о новом пословном моделу где се посредством платформе, која представља „прозор ка отвореном тржишту, реализују привремене потребе за одређеним добрима или услугама, које углавном пружају приватни субјекти.“⁹⁸² Као битна обележја дигиталних платформи издвајамо се то што: 1) делују *online*, тј на интернету и посредством интернета; 2) представљају виртуелно тржиште које окупља више различитих учесника који не могу сами да ступе у директну везу (*Multi-Sided Market*);⁹⁸³ 3) повезивање учесника на таквом тржишту врши се посредством алгорита платформе.⁹⁸⁴ Тако, дигитална платформа делује као катализатор за реализацију различитих друштвених потреба, при чему, треба поменути да данас, готово за сваку друштвену потребу, постоји платформа која спаја понуду и потражњу за задовољавањем конкретне потребе. Изузетак, наравно, није ни потреба за радом. Полазећи од наведеног, а имајући у виду предмет истраживања, нећемо се бавити свим дигиталним платформама, већ само онима које делују као тржиште на којем се срећу потреба и потражња за радом, односно обављањем одређеног рада.

Дигитална платформа посредством које се одвија рад заправо је интернет сервис, односно апликација, којој, с једне стране приступају субјекти који имају потребу за извршењем одређеног рада (у даљем тексту: клијенти),⁹⁸⁵ а са друге стране субјекти који могу да изврше потребан рад, тј. они који имају потребу за проналаском посла (у даљем тексту: дигитални радници). Чињеница да се платформа налази на интернету и да функционише посредством интернета (дакле, *online*), чини да платформе заправо делују као виртуелна тржишта рада. То даље значи да платформи може да се приступи у сваком моменту и из било којег кутка

⁹⁸¹ UK House of Lords, *Online Platforms and the Digital Single Market*, 2016, параграф 39.

⁹⁸² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy, COM/2016/0356 final.

⁹⁸³ Као главне одлике оваквог тржишта наводе се: а) две или више група учесника на тржишту; б) те групе су међусобно зависне, тј. потребне су једне другима; в) не могу саме директно да се ”пронађу”; г) веза између њих успоставља се посредством дигиталне платформе. David S. Evans, Richard Schmalensee, *The antitrust analysis of multi-sided platform businesses*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper 18783, стр. 7. Доступно на интернет адреси https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18783/w18783.pdf

⁹⁸⁴ О начину функционисања и улози коју алгоритми имају за дигиталне платформе више речи ће бити у оквиру поднаслови *Начин функционисања дигиталних платформи*.

⁹⁸⁵ У домаћој литератури ови субјекти се означавају и као послодавац-корисник.

планете Земље, уз један услов – да је омогућен приступ интернету. Ово суштински резултира тиме да за функционисање дигиталне платформе нема нити временских нити просторних граница. Тако, своју потребу за радом, сваки на свој начин, и клијенти и дигитални радници као корисници платформе, посредством овог интернет сервиса могу да задовоље сваког тренутка, 365 дана у години,⁹⁸⁶ где год да се налазе. Тако долазимо до једног битног обележја дигиталне платформе. Реч је о неограниченој маси, односно мрежи људи спремних да у сваком тренутку изврше потребан рад, уз одређену новчану накнаду. Због тога се неретко у литератури за рад посредством дигиталне платформе среће назив масовни рад (*crowdwork*),⁹⁸⁷ којег прати и одговарајућа (правна) терминологија.⁹⁸⁸ Овакву терминологију први је употребио *Jeff Howe* 2006. године, одређујући овакав облик рада као рад који у традиционалном поимању радног односа заправо извршава запослени, али га клијенти путем дигиталних платформи суштински „прибављају“ путем отвореног јавног позива упућеног неодређеној и великој групи радника.⁹⁸⁹ Али, та велика мрежа људи постоји и са друге стране тржишта које пружа платформа – на страни клијената. Управо се та непрегледна мрежа клијената, са једне, и дигиталних радника, са друге стране, види као један од кључних елемената на којима је базирано функционисање дигиталних платформи посредством којих се обавља рад.⁹⁹⁰

Други кључни елемент за функционисање дигиталних платформи јесу подаци.⁹⁹¹ Чињеница да су подаци у дигиталној економији сада у дигиталном облику, омогућава лако прикупљање великог броја података. И не само то. Развојем дигиталне технологије који је довео до „*cloud* инфраструктуре“⁹⁹² створене су нове

⁹⁸⁶ Слично и Christophe Degryse, *Shaping the world of work in the digital economy*, ForesightBrief, ETUI, No. 1/2017, стр. 2.

⁹⁸⁷ Eurofound, *New forms of employment*, *op. cit.*, стр. 107.

⁹⁸⁸ Послодавци су „crowdsourcers“ - „масовни корисници“, за које „масовни радници“ - „crowdworkers“ обављају рад. Целим процесом се управља преко „масовне платформе“ – „crowdsourcing platform“. С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, *op. cit.*, стр. 286.

⁹⁸⁹ Jeff Howe, *The Rise of Crowdsourcing*, од дана 06.01.2006. Доступно на интернет адреси: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

⁹⁹⁰ David Teece, *Business Models and Dynamic Capabilities*, Long Range Planning, No. 1/2018, стр. 43.

⁹⁹¹ *Ibidem*.

⁹⁹² *Cloud* инфраструктура је термин који се односи на све ресурсе потребне за функционисање *Cloud* технологије. Ова технологија омогућава да се бројне операције попут складиштења и обраде

могућности не само за прикупљање великог броја података, него и за њихово складиштење и, што је најважније, за њихову анализу и селекцију у вези са даљом употребом тих података.⁹⁹³ Непрегледан број различитих података платформе прикупљају од обе групе корисника,⁹⁹⁴ и клијената и дигиталних радника, те их даље користе за бољу организацију рада, као и за сопствене алгоритме помоћу којих се врши упаривање клијената и дигиталних радника, оцењивање рада дигиталних радника, као и укупно аутоматизовање процеса доношења одлука од стране саме платформе.⁹⁹⁵ Али, тек у последњих неколико година започело је право разумевање значаја који имају подаци који се прикупљају кроз коришћење дигиталних платформи. Штавише, платформама са највећим бројем корисника, подаци које прикупљају омогућавају концентрацију моћи која им даје доминантни положај на тржишту,⁹⁹⁶ толико да се о таквим компанијама чак говори и као о монополистима у сфери података.⁹⁹⁷ Колико је значајно питање података који се прикупљају коришћењем дигиталних платформи говоре и идеје које се срећу у литератури према којима сами подаци треба да представљају нови облик капитала, тј. нову монету.⁹⁹⁸ Опоненти изнете идеје истичу да она није реална, из разлога што је немогуће монетизовати податке само једне особе, јер сами за себе они немају

дигиталних података не реализују на локалном серверу корисника, већ посредством Интернета, користећи податке са сервера на различитим, удаљеним локацијама.

⁹⁹³ Mohamed Sheriff, Big Data Revolution: Is It a Business Disruption?, у *Emerging Challenges in Business, Optimization, Technology, and Industry*, (ed.) Lotfi Tadj, Ajay K. Garg, Cham, Switzerland, Springer International Publishing. 2018, стр. 79–91

⁹⁹⁴ О дигиталном карактеру прикупљених података и потенцијалима за њихову даљу употребу види *Ibidem*.

⁹⁹⁵ Слично и Sangeet Paul Choudary, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, ILO Future of Work Research paper series, Research paper No. 3, 2018.

⁹⁹⁶ UNCTAD, *Digital Economy Report, Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, United Nations, Geneva, 2019, стр. 125.

⁹⁹⁷ У литератури се појавио нови термин који означава платформе који су монополисти када су у питању подаци којима располажу. У питању је енглеска реч која је настала као кованица речи податак и монополиста – „data – opolies“. Види: Maurice Stucke, *Should We Be Concerned about Data-Opolies?*, Georgetown Law Technology Review, No. 2/2018, стр. 275–324.

⁹⁹⁸ Albert Opher, Alex Chou, Andrew Onda, Krishna Sounderrajan, *The Rise of the Data Economy: Driving Value through Internet of Things Data Monetization*, доступно на интернет адреси: https://hosteddocs.ittoolbox.com/rise_data_econ.pdf; Alfaro, Elena; Bressan, Marco; Girardin, Fabien; Murillo, Juan; Someh, Ida; Wixom, Barbara, BBVA's Data Monetization Journey, MIS Quarterly Executive, No. 2/2019, стр. 117-128; Jathan Sadowski, *Companies Are Making Money from Our Personal Data – But at What Cost?*, The Guardian, чланак од дана 31.08.2016. године. Доступно на интернет адреси: <https://www.theguardian.com/technology/2016/aug/31/personal-data-corporate-use-google-amazon>.

вредност, из разлога што тек укрштањем са подацима других лица могу створити слику која је значајна платформама за њихов даљи рад и унапређење њиховог функционисања.⁹⁹⁹

Као посебну занимљивост видимо чињеницу да је дигитална платформа посредством које се врши рад, а која је трансформисала начин рада и тржиште рада и капитала настала управо у вези са селекцијом и анализом претходно прикупљених података. И то као одговор на потребу у процесу рада која није могла да буде задовољена алгоритмима на бази вештачке интелигенције као најкомплекснијим производом напретка дигиталне технологије, већ искључиво радом човека. Компанија Амазон (*Amazon*), највећа дигитална платформа за трговину, и једна од највећих светских платформи уопште, суочила се са проблемом који нису могли да реше алгоритми које је компанија поседовала. У процесу креирања интуитивнијег каталога производа који се нуде посредством платформе Амазон, уочено је да многи производи садрже дупликате фотографија. Како би се каталози учинили прегледнијим за кориснике платформе, било је потребно селектовати и обрисати дупликате фотографија производа који су били предмет тих каталога. Иако делује као једноставан задатак, ниједан алгоритам, колико год комплексан био, није могао да га спроведе. Дакле овај задатак могао је да спроведе само човек својим радом. Како је број дуплираних фотографија био изузетно велики, компанија је креирала посебну интерну платформу са идејом да јој у сваком тренутку могу приступити њени запослени, те да, када и колико времена имају, кроз дату платформу означе дупликате фотографија које би касније биле елиминисане из претраживача каталога за кориснике. Интерна процедура једне компаније 2005. године резултирала је настанком дигиталне платформе посредством које се врши рад, а која је и сама после утицала на значајне промене у свету рада – *Amazon Mechanical Turk*.¹⁰⁰⁰

⁹⁹⁹ Parminder Jeet Singh, *Economic Rights in a Data-Based Society*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020, стр. 8.

¹⁰⁰⁰ Назив ове платформе потиче од једног занимљивог догађаја из 1770. године када је мађарски иноватор тог времена, Волфганг фон Кемпелен (*Wolfgang von Kempelen*), како би импресионирао краљицу Марију Терезију, представио машину која игра шах и која може да победи било којег човека у овој игри, а која је названа *Turk*. Касније се испоставило да није реч о машини, претечи данашњих робота, већ о машинској инсталацији у којој се крије човек,

На примеру ове пионирске дигиталне платформе, најбоље можемо уочити принципе њиховог деловања. Платформа функционише тако што клијент (на овој платформи назива се *Requester*) на платформи постави посао, односно задатак који је потребно да му се изврши.¹⁰⁰¹ Дигитални радници (на овој платформи названи *Turkers*) преко платформе се опредељују за задатак који желе да изврше и по његовом окончању прослеђују га клијенту, опет посредством платформе. Након тога, клијент анализира извршене задатке и бира који од њих ће прихватити као одговарајући, после чега изврши плаћање за извршени рад, али само оним дигиталним радницима чији је рад претходно оцењен као одговарајући.¹⁰⁰² Основа оваквог начина вршења рада лежи у чињеници да се посредством платформе нуде једноставни задаци, које може да изврши велики број лица, а како се ради о једноставним задацима, новчана накнада која се исплаћује за њихово извршавање није велика. Заправо, сама пријава за регистрацију патента коју је поднео Амазон у намери да региструје овај начин рада, најбоље потврђује претходне наводе.¹⁰⁰³ У апстракту пријаве стоји да предложени патент представља хибридни модел заснован на комбинацији људског рада и компјутеризације (*Hybrid machine/human computing arrangement*). У таквом моделу људски рад заправо доприноси ефикаснијем деловању компјутера, тако што компјутерски програм један посао разлаже на више мањих, једноставнијих задатака, који се прослеђују на личне рачунаре појединачних лица. Путем сопствених рачунара човек извршава дати задатак и након тога исти враћа компјутерском систему посредством којег му је задатак претходно и додељен.

шаховски мајстор, који управља том машином, односно сам игра шаховске партије. Иако је касније откривено ко су били шаховски мајстори који су се крили иза машине *Turk*, остала је мистерија ко је био човек који се нашао у тој улози 1770. године. О настанку и судбини ове машине до избијања пожара у којем је страдала више код: Tom Standage, *The Turk: The Life and Times of the Famous Eighteenth-Century Chess-Playing Machine*, Berkley Publishing, New York, 2003.

¹⁰⁰¹ На платформи тај задатак се назива *human intelligence task* или скраћено HIT.

¹⁰⁰² Six M. Silberman, *Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008–2015*, докторска дисертација одбрањена на University of California, Irvine, 2015, стр. 34.

¹⁰⁰³ Пријава за регистрацију патента број 09/976,717 доступна на интернет адреси Канцеларије за заштиту патената и жигова Сједињених Америчких Држава <http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PALL&p=1&u=%2Fnethtml%2FPTO%2Fsrchnum.htm&r=1&f=G&l=50&s1=7,197,459.PN.&OS=PN/7,197,459&RS=PN/7,197,459/>.

Врло брзо *Amazon Mechanical Turk* бројао је све више људи, тј. дигиталних радника, који су посредством ове платформе обављали једноставне радне задатке, да би закључно са 2018. годином, четвртмилиона дигиталних радника, тачније њих 250.810, урадило бар један задатак посредством платформе *Amazon Mechanical Turk*.¹⁰⁰⁴ Паралелно са повећањем броја дигиталних радника на Амазоновој платформи, почеле су да се јављају сличне платформе у готово свим привредним делатностима. Данас је присутно 777 активних дигиталних платформи, а тачан број дигиталних радника који раде посредством ових платформи немогуће је прецизно проценити.¹⁰⁰⁵

Из претходних редова видели смо да нису сви послови подобни за извршавање посредством дигиталних платформи. *Conditio sine qua non* функционисања дигиталних платформи јесте да су у питању једноставни послови и радни задаци. Та једноставност не значи да су у питању послови које било ко може да изврши, већ говоримо о једноставности у смислу да може да их изврши само једна особа, и да та особа поседује не само вештине и знања потребна да изврши тај једноставан задатак, већ и средства потребна за обављање конкретног посла. Ова одлика рада посредством дигиталних платформи на својеврсан начин изменила је процесе рада у многим компанијама. Као да је тејлоризам поново на велика врата ступио на сцену организације рада. Штавише, подела рада на једноставније радне задатке у дигиталној економији иде и корак даље у односу на поставку Фреда Тејлора. У том контексту, Шери (*Cherry*) истиче да су платформе довеле до појаве такозваног микро рада, којег одликује подела послова на мање сложене радне задатке, који се извршавају за краће време, те консеквентно исходују и ниском новчаном накнадом за такав рад.¹⁰⁰⁶ У литератури се истиче како у дигиталној економији уситњавање послова иде до те мере да би сам Тејлор на томе позавидео.¹⁰⁰⁷

Имајући у виду све претходно наведено, јасно је да су две чињенице – прва, да је рад посредством дигиталних платформи (у даљем тексту: дигитални рад)

¹⁰⁰⁴ Jonathan Robinson, Cheskie Rosenzweig, Aaron Moss, Leib Litman, *Tapped Out or Barely Tapped? Recommendations for How to Harness the Vast and Largely Unused Potential of the Mechanical Turk Participant Pool*, PLoS ONE, No. 12/2019, стр. 3.

¹⁰⁰⁵ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021, стр. 46-48.

¹⁰⁰⁶ Miriam A. Cherry, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016, стр. 22.

¹⁰⁰⁷ V. Hatzopoulos, *op. cit.*, стр. 154.

виртуелан, јер је заснован на употреби интернета, и друга, да је заснован на извршавању једноставних радних задатака – довеле до битних промена на пољу организације рада.¹⁰⁰⁸

Виртуелно вршење рада омогућило је да бројне компаније део својих пословних активности, пре свега оних у области вршења рада, преносе са својих запослених, на спољне сараднике (*Outsourcing*).¹⁰⁰⁹ Ова појава није настала са дигиталном економијом, већ се најпре јавља непосредно након Другог светског рата, а у широј употреби среће се током деведесетих година прошлог века.¹⁰¹⁰ Главни разлог због чега је „аутсорсинг“ стекао популарност као облик организације рада јесте што компанијама омогућава да користе разлике у ценама рада широм света. Тако ћемо неретко наилазити на примере компанија чија се производња налази у држава где је рад јефтин, организационе јединице које раде на истраживању и усавршавању производа ће бити у држави која обезбеђује различите финансијске бенефите за ову врсту рада, а седишта компанија ће бити у државама са ниским пореским стопама. Баш као и уситњавање процеса рада, са појавом дигиталног рада, „аутсорсинг“ доживљава нову димензију употребе. Савремене технологије на којима почива дигитални рад омогућиле су потпуно брисање географских, али и временских граница, те компаније више не морају да премештају своје производне погоне у државе са јефтинијом радном снагом. Ово из разлога што средства за дигитални рад не обезбеђује компанија, већ сам дигитални радник, који употребљава сопствене ресурсе. Захваљујући дигиталним платформама, компанијама је у сваком тренутку доступан немали број дигиталних радника који се налазе широм света. А како је фокус на једноставнијим пословима, за које је потребно краће време да се изврше, сарадња клијента и дигиталног радника траје кратак временски период и са обављеним послом се завршава. Дакле, интернет платформе данас се јављају као место на којем компаније проналазе своје спољне сараднике.

¹⁰⁰⁸ Damian Grimshaw, Colette Fagan, Gail Hebson, Isabel Tavora, A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: Introduction and overview, у D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson and I. Tavora (eds): *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, Manchester University Press, Manchester, 2017, стр. 1–32.

¹⁰⁰⁹ Како у нашем језику не постоји адекватан термин за ову појаву, енглески термин се одомаћио у употреби и у нашем језику, те ћемо даље у тексту и ми користити термин аутсорсинг.

¹⁰¹⁰ Victor-Adrian Troacă, Dumitru-Alexandru Bodislav, *Outsourcing: The Concept*, Theoretical and Applied Economics, No. 6/2012, стр. 51-58.

Разлози због којих се компаније или физичка лица опредељују да до извршиоца потребног посла дођу посредством дигиталне платформе су бројни, а заједнички именилац свих тих разлога јесте уштеда коју ови субјекти као клијенти платформи остварују у погледу времена и новца. Прво, као што смо рекли, у сваком тренутку имају доступну потребну радну снагу. Друго, немају трошак времена и новца зарад проналажења адекватног кадра за извршавање потребног рада, јер то сада обавља дигитална платформа захваљујући својим алгоритмима (програмима). Треће, послови који се обављају на овај начин нису сложени, те консеквентно ни накнада за такав рад није нарочито висока. Четврто, чињеница да могу да бирају кога ће ангажовати за обављање потребног рада, а да је потреба за радом јавно оглашена и доступна великом броју људи који имају приступ интернету, доводи до константног снижавања цене рада међусобном конкуренцијом самих радника. Као пето, и кључно, јесте то што се на овај начин не успоставља било која врста правног односа са дигиталним радником, те самим тим клијенти немају никаквих (радно)правних обавеза према лицу које извршава потребан рад.

Са друге стране, бројни су и разлози због којих се радници одлучују да свој рад пласирају на тржиште посредством дигиталних платформи. Са тим у вези, најпре је важно истаћи како су дигитални радници изузетно хетерогена категорија радника. Отуда, мотиви, односно разлози за рад посредством платформи разликују се у зависности од врсте платформе, година живота, пола и места пребивалишта дигиталних радника.¹⁰¹¹ Ипак, можемо издвојити оне који се срећу код свих категорија дигиталних радника, а разлика је заправо у којој мери су поједини међу њима доминантни код сваке од категорија дигиталних радника.

Велики број дигиталних радника рад преко платформи види као начин за додатну зараду. Овај облик рада јавља се као жеља за стицањем радног искуства и стицања

¹⁰¹¹ О статистичким подацима у вези са мотивима дигиталних радника за рад преко платформи спрам свих ових критеријума видети више у поменутој студији МОР. ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 136-145. Занимљиву слику у погледу демографске, професионалне, родне и приходне структуре дигиталних радника на простору Републике Србије и региона даје Гигметар (*Gigmetar*). Реч је о првом инструменту који описује дигиталну географију дигиталних радника у нашој земљи и региону, а који је настао радом Центра за истраживање јавних политика. Гигметар доступан је на интернет адреси <http://gigmetar.publicpolicy.rs/>.

нових знања, што је као мотив за рад нарочито присутно код млађих дигиталних радника. Такође, чињеница да не могу да остваре право на рад кроз радни однос врло често се јавља као разлог због којег дигитални радници егзистенцију проналазе посредством платформи, уз тежњу да овај облик рада представља само мост ка радном односу са клијентима.¹⁰¹² На крају, као најчешћи разлог зашто баш рад преко платформи, истиче се независност у раду, флексибилност коју такав начин рада пружа. Независност и флексибилност суштински се свде на слободу избора. Реч је о слободи избора конкретног посла, времена и начина на који ће се посао обављати. Тако, радници сами бирају када ће да раде и које послове ће да раде од оних који су у понуди посредством платформе. На овај начин могу да ускладе своје приватне активности, а посебно личне и породичне прилике са самим радом,¹⁰¹³ јер нема сталног и фиксно одређеног радног времена, ради се од куће или са било којег места које у датом тренутку одговара раднику. Дакле, могућност да рад прилагоди својим приватним животним околностима битан је мотив за платформски рад.

Из претходних редова, на први поглед закључак би био да је рад преко дигиталних платформи „добитна комбинација,“ јер и они који имају потребу за извршењем одређеног рада, као и они који имају потребу за послом, на овај начин у целости остварују своје интересе. Но, у првом делу дисертације видели смо да је сукоб интереса радника и послодавца суштинско обележје односа рада и капитала, односно радног права. Заједничким деловањем рада и капитала ствара се нова вредност из које и носилац рада и носилац капитала остварују своје интересе. Проблем се јавља код чињенице да ту новостворену вредност и носилац рада и носилац капитала међусобно деле, јер она представља фонд из којег они задовољавају своје интересе, а тај фонд је један и заједнички. И заправо, за колико се остваре интереси једне стране, за тачно толико се неће остварити интереси друге стране. А ако је уштеда главни разлог због којег се носилац капитала одлучује за овај облик рада, то значи да се уштеда остварује на рачун друге стране у овој форми

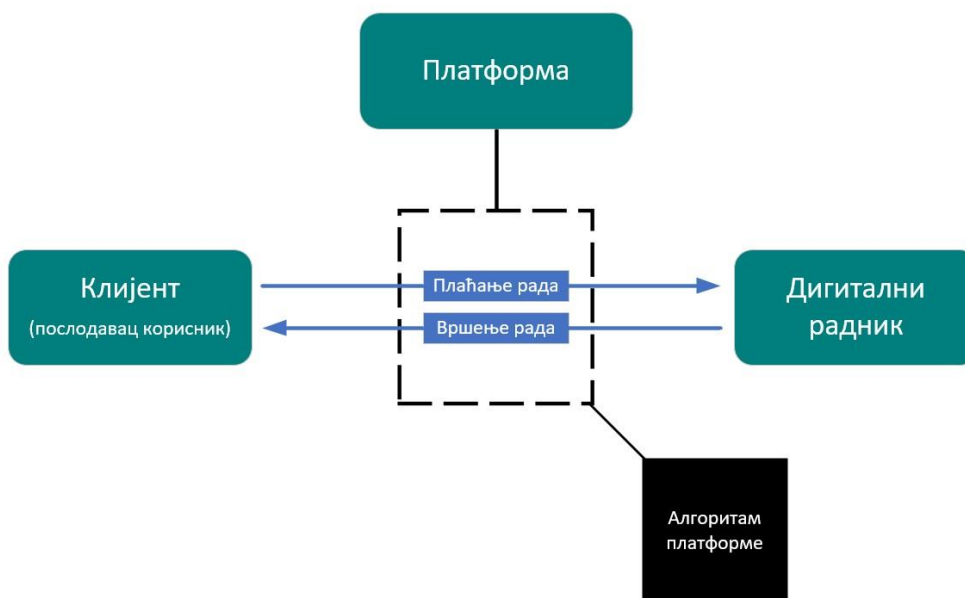
¹⁰¹² Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, 2018, стр. 113.

¹⁰¹³ Thomas Klebe, Julia Neugebauer, *Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?*, Arbeit und Recht, No. 1/2014, стр. 4-7.

рада. Зато, постављамо питање да ли су потребе за усавршавањем, стицањем нових знања, додатном зарадом, независношћу и флексибилношћу заиста и испуњене у раду посредством дигиталних платформи? Да бисмо дали одговор на ово питање, најпре морамо у целости да се упознамо са улогом дигиталних платформи, као и са међусобним односима свих учесника у овој форми рада.

3.6.1. Начин функционисања дигиталних платформи

Скица 1



Извор: European Commission, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, final report, Luxembourg, 2020, стр. 41. Скица је прилагођена потребама нашег истраживања.

У претходним редовима видели смо да платформа омогућава остваривање интереса њених клијената и радника. А тачно између њих стоји сама дигитална платформа. И заправо је специфичност односа који се успостављају у оквиру и поводом рада посредством дигиталних платформи срж (радноправног) проблема. Код овог облика вршења рада успоставља се специфичан однос у којем учествују три

субјекта – клијент, дигитална платформа и дигитални радник. Традиционално поимање односа између људи поводом (подређеног) рада засновано је на бипартитном моделу, који подразумева две стране – лице које за одговарајућу новчану накнаду врши рад са једне стране, и са друге стране лице које има потребу за тим радом и које плаћа тај рад (послодавац), издаје налоге где, (до) када и на који начин извршити потребан рад. Када бисмо то пренели на терен дигиталног рада, у улози лица које врши рад нашао би се дигитални радник, а у улози лица које има потребу за радом нашао би се клијент. Међутим, између њих, у дигиталном раду, не постоји директан, непосредан однос, већ се између њих појављује дигитална платформа.¹⁰¹⁴ Заправо клијент и дигитални радник су корисници платформе, посредством које дигитални радник извршава рад, а клијент врши плаћање за извршени рад.¹⁰¹⁵ Плаћање за рада клијент извршава платформи, која затим новчани износ прослеђује дигиталном раднику, али један део тог износа задржава за себе на име провизије за упаривање радника и клијента. Међутим, ту се не завршава улога платформе у овом троуглу сложених односа. Управо се у специфичној улози коју имају платформе крије главна разлика у односу на све друге нове облике рада у дигиталној економији.¹⁰¹⁶

Као субјект који стоји између потребе за вршењем рада и потребе за проналаском посла, платформе не делују као пуки посредници у задовољавању ових потреба између учесника на тржишту рада. Оне имају далеко активнију позицију и суштински са клијентом деле одређене улоге које у традиционалном поимању радног односа има послодавац. Тако, дигитална платформа (може да) врши селекцију дигиталних радника и упаривање са клијентима, надзор над резултатима и оцењивање рада дигиталног радника, а исто тако одређује и висину новчане накнаде коју за свој рад остварују дигитални радници. Које све улоге ће имати

¹⁰¹⁴ О немогућности примене традиционалног бипартитног модела регулисања односа поводом рада на односе у дигиталном раду види: Jeremias Prassl, Martin Risak, *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.

¹⁰¹⁵ Види Скицу 1.

¹⁰¹⁶ European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020, стр. 42.

дигитална платформа и на који начин ће их спроводити зависи од тога о којој врсти дигиталне платформе је реч у конкретном случају.

И поред одређених разлика које се тичу врсте дигиталне платформе, постоје активности које су заједничке за све њих. Сагледавање тих активности даће нам јаснију слику у погледу улоге коју платформе имају у овом начину рада, а самим тим и у погледу њиховог статуса, на основу чега касније можемо одредити карактер потенцијалне правне везе између платформе и њених корисника.

а) Улога дигиталних платформи приликом селекције дигиталних радника

Како смо навели, клијент и дигитални радник пре свега налазе се у улози корисника платформе. Тај статус стичу регистрацијом на самој платформи и тек након успешног окончања ове процедуре могу да задовоље своје потребе због којих су приступили платформи (један за радом, други за послом). Већ приликом регистрације, платформе почињу са прикупљањем првих података, који им касније помажу да унапреде своју организацију и функционисање у свим улогама које имају. И заправо, већ први облик селекције дигиталних радника дешава се управо приликом процеса регистрације. У зависности од тога који облик рада се врши посредством платформе, зависе услови под којима радник може да се региструје за рад посредством конкретне платформе. Тако, код платформе посредством којих се обавља физички рад, неизоставно се од радника приликом регистрације захтева потврда да поседује средства потребна за извршење рада. О којим средствима је тачно реч, опет зависи од посла који се обезбеђује преко платформе. Ако су у питању послови превоза или доставе, углавном се приликом регистрације захтева да лице докаже да поседује возило, или возачку дозволу или потврду о осигурању возила.¹⁰¹⁷ Штавише, у одређеним државама поједине платформе захтевају и потврду надлежних органа да лице које се региструје за рад преко платформе није кривично осуђивано и да се против њега не води кривични поступак.¹⁰¹⁸

¹⁰¹⁷ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 93.

¹⁰¹⁸ Овакву праксу увео је Uber за пословање у Кини и Индији након неколико покушаја сексуалних напада на клијенте од стране возача. Види <https://help.uber.com/driving-and->

Са друге стране, поједине платформе код којих се рад обавља виртуелно, на различите начине подвргавају провери вештине, знања и способности радника. Методи провере квалификација радника зависе од природе и сложености посла који се врши посредством платформи. Код неких постоје *online* тестови које радник мора да положи да би уопште могао да се региструје на конкретној платформи,¹⁰¹⁹ или се, ако је у питању креативан рад, подвргава ревизији комисије у оквиру платформе која даје оцену да ли је рад кандидата на задовољавајућем нивоу да буде регистрован као дигитални радник на конкретној платформи.¹⁰²⁰ Наравно, и међу овим платформама постоје оне које не спроводе никакву претходну селекцију дигиталних радника и то је најчешће случај код платформи посредством којих се обављају једноставни радни задаци.

Но, праву селекцију дигиталне платформе спроводе тек након што клијент на платформи постави потребу за извршењем одређеног рада. Тада се активира посебан алгоритам платформе који на основу задатих индикатора међу регистрованим корисницима на страни дигиталних радника врши избор оног који би најквалитетније и најбрже извршио задати посао. Код платформе посредством којих се обавља мануелни рад процес селекције у потпуности је препуштен технологији. Индикатори на основу којих алгоритам врши селекцију конкретног дигиталног радника углавном се тичу укупне оцене дигиталног радника која се формира на основу искустава клијената који су га претходно ангажовали. Поред тога битан фактор представља и како број прихваћених, тако и број понуђених, а одбијених послова, као и географска близина клијенту.¹⁰²¹

Потпуна аутоматизација селекције дигиталних радника присутна је и код виртуелних платформи посредством којих се обављају једноставни радни задаци. При томе, овде су индикатори на основу којих алгоритам тражи најадекватнијег

[delivering/article/what-does-the-background-check-look-for?nodeId=ee210269-89bf-4bd9-87f6-43471300ebf2](#).

¹⁰¹⁹ Такав је случај са платформом *UpWork*.

¹⁰²⁰ Такав је случај са платформом *99designs*.

¹⁰²¹ Ови индикатори наведени су од стране самих платформи које су са тим у вези интервјуисане од стране истраживача МОП-а приликом израде студије. Види: ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, *op. cit.*, стр. 93-94.

радника за посао нешто друкчији у односу на оне код локацијски оријентисаних платформи.¹⁰²² Код платформи посредством којих се извршавају нешто сложенији радни задаци или код оних које посредују у пружању креативног рада, селекција дигиталног радника резултат је заједничког деловања алгорита платформе и људског фактора. У том смислу, алгоритам најпре на основу индикатора бира три до пет кандидата, са којима потом клијент ступа у директну комуникацију након чега врши коначан избор дигиталног радника којем ће бити додељен радни задатак. Такође, није реткост ни да клијент сам постави индикаторе на основу којих се врши избор дигиталног радника. Ипак, за овај случај скрећемо пажњу да уколико као индикаторе клијент постави нека лична својства дигиталног радника,¹⁰²³ присутан је ризик од постојања дискриминације.

Најједноставнији облик селекције дигиталног радника за конкретан посао искључује употребу било какве технологије. Заснован је на томе да клијент посредством платформе постави задатак који је потребно извршити, рок за извршење посла и цену коју ће платити за извршени рад, а посао добија онај дигитални радник који се први прихвати посла.

*б) Улога дигиталних платформи у организацији рада
и надзору над радом дигиталних радника*

Након што се дигитални радник региструје на платформи, прва обавеза коју има јесте да инсталира предложени софтвер помоћу којег се врши надзор над његовим радом. Софтвер на основу којег се врши праћење рада инсталира се или на иницијативу платформе или на иницијативу клијента,¹⁰²⁴ а сам начин надзора над радом зависи од посла који се обавља посредством платформе. Код платформи које су засноване на локацији, главни облик надзора над радом заснован је на систему за навигацију (*Global Positioning System*, скраћено *GPS*). Овај систем омогућава да се, захваљујући интернету, у сваком тренутку види позиција дигиталног радника,

¹⁰²² Овде се као алгоритамски индикатори најчешће јављају оцена радника, његове професионалне квалификације, доступност, временска зона у којој се налази. *Ibidem*.

¹⁰²³ Најчешће се дешава да то буде националност, године живота или пол дигиталног радника. *Ibidem*.

¹⁰²⁴ ИЛО, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, *op. cit.*, стр. 177.

која је доступна не само платформи, већ посредством ње и клијенту. Тако, у реалном времену, и платформа и клијент могу да прате кретање дигиталног радника. При томе, не прати се само кретање радника, већ и брзина којом обавља преузети посао, али путања којом се радник креће приликом извршавања посла. Ово је важно из разлога што платформе које пружају услуге транспорта или услуге доставе, приликом упаривања дигиталног радника и захтева клијента, раднику одређују путању којом треба да се креће у извршавању преузетог посла.¹⁰²⁵ Занимљива су образложења платформи у погледу разлога због којег врше надзор над брзином кретања дигиталних радника приликом вршења рада. Платформе овај вид надзора оправдавају образложењем да то чине због постизања веће безбедности у саобраћају и спречавању саобраћајних незгода.¹⁰²⁶ Поред тога, дигитални радници који извршавају послове доставе имају задато време у оквиру којег морају да изврше испоруку, те је отуда брзина којом се крећу предмет надзора. Платформе које посредују у пословима пружања кућне неге за стара лица, попут платформе *Honor*, посредством свог софтвера прате да ли је радник стигао на адресу у заказано време као и да ли за време предвиђено за вршење рада употребљава мобилни телефон.¹⁰²⁷

И код платформи заснованих на мрежи присутна су различита софтверска решења у циљу спровођења надзора у процесу вршења рада. Најприсутнији облици надзора засновани су на софтверима који праве фотографије екрана дигиталног радника преко којег обавља рад (*screenshot*),¹⁰²⁸ које се посредством платформе достављају клијентима како би пратили како и колико на задатом послу напредује радник. Поред тога, у употреби су решења која броје кликове мишем или коришћење

¹⁰²⁵ Занимљиво је из којег разлога платформе одређују путању којом радник треба да се креже у извршавању свог посла. Образложење присутно код Убера јесте да платформа то чини како би омогућила свима који желе да раде посредством ње, а не познају добро град, то неће да им представља препреку. Sangeet Paul Choudary, *op. cit.*, стр. 7

¹⁰²⁶ Поред тога, и о алгоритму на основу којег платформа Убер врши надзор над брзином кретања својих радника види: Andrew Beinstein, Ted Sumers, *How Uber Engineering increases safe driving with telematics*, Uber Engineering, чланак од дана 29.06.2016. године, доступно на интернет адреси <https://perma.cc/E82S-37NQ>.

¹⁰²⁷ Carolyn Said, *Honor lands \$20 million for senior in-home care agency*, San Francisco Chronicle, чланак од 2. априла 2015. године, доступно на интернет адреси <https://www.sfchronicle.com/business/article/Honor-lands-20-million-for-senior-in-home-care-6173606.php>

¹⁰²⁸ Најпопуларнији такви софтвери су *Worksnap*, *Worksmart* и *Interguard*.

тастатуре рачунара,¹⁰²⁹ а најдубље у приватност радника задиру облици надзора засновани на праћењу снимка са његове камере на рачунару док врши рад.¹⁰³⁰

Упоредјујући послове који се обављају посредством платформи са наведеним облицима вршења надзора, закључак је да што су послови једноставнији, утолико је контрола платформе над таквим радом већа. Наравно, сви наведени облици контроле представљају посебну опасност по приватност запосленог у контексту заштите моралног интегритета радника, о чему је већ било речи.

*в) Улога дигиталних платформи у оцењивању
резултата рада дигиталних радника*

Пословање и популарност једне платформе заснивају се на поверењу које ужива код клијената. Они посредством платформе настоје да пронађу лице које ће на најквалитетнији, најбржи и најјефтинији начин да изврши задати посао. Та слика о платформи као о поузданом месту где се проналази адекватна потреба за кадром зависи од самих радника који раде посредством конкретне платформе, тачније од резултата њиховог рада. Управо зато, селекцију дигиталних радника платформа реализује на основу података које прикупља кроз евалуацију резултата њиховог (претходног) рада.¹⁰³¹ Тако, већ са првим прихваћеним и извршеним послом, дигитални радник почиње да гради своју каријеру на конкретној дигиталној платформи. Наиме, након сваког извршеног посла, радник је подвргнут оцењивању у погледу тога како је извршио додељени задатак. На основу оцене, радник даље гради своју репутацију на конкретној платформи, која касније представља један од кључних индикатора на основу којег се, како смо видели, одвија селекција дигиталних радника за потребан посао. А поверење се гради тако што оцењивање претходног рада спроводе они који су заинтересовани за ново вршење рада – клијенти платформе.

¹⁰²⁹ John Horton, Prassana Tambe, *Labor Economists Get Their Microscope: Big Data and Labor Market Analysis*, *Big Data*, No. 3/2015, стр. 131.

¹⁰³⁰ Ifeoma Ajunwa, Kate Crawford, Jason Schultz, *Limitless worker surveillance*, *California Law Review*, No. 3/2017, стр. 747.

¹⁰³¹ James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell, *Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM*, *Human Resource Management Journal*, No. 1/2020, 126–127.

Логика платформе је тиме јасна – да оваквим начином оцењивања мотивише дигиталне раднике да што квалитетније и на време изврше посао који им је додељен. Што квалитетније изврше задати посао, биће боље оцењени, а за награду ће, са бољим оценама, бити боље котирани приликом селекције за наредни посао. Тако су ближи добијању новог посла што, је у крајњој линији и главни разлог због којег су приступили платформи.

Имајући у виду претходно речено, закључак је да оцене радника, тј. њихова репутација на конкретној платформи јесте одраз квалитета њиховог рада. Али, да ли је то заиста тако?

Сами дигитални радници немају осећај да је њихова репутација, те самим тим и статус на конкретној платформи, искључиво резултат тога како они извршавају своје послове.¹⁰³² Некада су ниже оцене последица пасивног понашања клијената,¹⁰³³ а више оцене њиховог додатно мотивисаног активног понашања,¹⁰³⁴ при чему ни једно ни друго понашање нема везе са начином вршења рада дигиталног радника, већ са начином функционисања саме платформе. Неретко се дешава да клијенти буду незадовољни начином на који је радник извршио рад, зато што је посао радио на начин како му је наложено од стране саме платформе.¹⁰³⁵ Клијенти, који нису упознати са начином функционисања платформе, у таквој

¹⁰³² Sangeet Paul Choudary, *op. cit.*, стр. 26.

¹⁰³³ Бројна истраживања су показала да клијенти очекују да задатак буде обављен на најбољи могући начин, те када тако и буде, не дају високу оцену, или не дају никакву оцену, јер то се, према њиховом схватању подразумева. Види: Chrysanthos Dellarocas, Charles A. Wood, *The sound of silence in online feedback: Estimating trading risks in the presence of reporting bias*, Management Science, No. 3/2008, стр. 460–476; Chris Nosko, Steven Tadelis, *The limits of reputation in platform markets: An empirical analysis and field experiment*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper No. 20830, 2015. Доступно на интернет адреси https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20830/w20830.pdf;

¹⁰³⁴ Такође, истраживања су показала да на платформама на којима постоји обострано оцењивање (попут *Uber-a*), дакле и клијенти оцењују дигиталне раднике, али и радници оцењују клијенте, сами клијенти додељују више оцене радницима за извршен посао, како би избегли да радници њима не дају ниже оцене као корисницима платформе. Види: Gary Bolton, Ben Greiner, Axel Ockenfels, *Engineering trust: Reciprocity in the production of reputation information*, Management Science, No. 2/2013, стр. 265-285.

¹⁰³⁵ Сликовит пример проналазимо код дигиталних радника транспортних платформи који од саме платформе, као што смо рекли, добију упутство којом путањом треба да се крећу приликом обављања послова транспорта. Клијент који сматра да је радник возио путањом која је временски или километарски дуже од алтернативне, избор путање види као одлуку радника, а не платформе.

ситуацији своје незадовољство усмеравају ка раднику, а не ка самој платформи, те се цео посао оконча негативним коментаром или недовољно високом оценом од стране клијента за радника.¹⁰³⁶ Такође, није ретка ни ситуација у којој узрок неповољне оцене или негативног коментара од стране клијента буде узроковано неким личним својством радника, попут расе, вероисповести, националности, или чак изгледа уопште.¹⁰³⁷ Ипак, овде није крај проблемима које дигитални радници имају са системом оцењивања на платформи. Њихов положај даље се додатно компликује у случају када пожелеле да сазнају и евентуално оспоравају разлоге због којих су лоше оцењени, или због чега су добили негативан коментар за свој рад, нарочито када сматрају да то није заслужено. Ретке су платформе које остављају могућност дигиталним радницима да покрену поступак путем којег могу да оспоравају околности под којима су лоше оцењени или је њихов рад негативно коментарисан.¹⁰³⁸ Већина њих или уопште не оставља такву могућност или је она, ако постоји, сведена на пуки формализам, без суштинске могућности да се оспоравају такве оцене, односно коментари.¹⁰³⁹

Непостојање могућности за радника да се одбрани од негативних оцена и коментара за које сматра да су незаслужени додатно добија на значају са чињеницом да, не само да са нижом укупном оценом радник теже долази до новог посла, већ на појединим платформама, ако укупна оцена буде нижа од одређене границе, радник аутоматски буде деактивиран са платформе или суспендован на одређено време.¹⁰⁴⁰ На тај начин радник губи могућност да путем свог рада на

¹⁰³⁶ David Godes, José C. Silva, *Sequential and Temporal Dynamics of Online Opinion*, Marketing Science, No. 3/2012, стр. 448–473.

¹⁰³⁷ Eyal Ert, Aliza Fleischer, Nathan Magen, *Trust and Reputation in the Sharing Economy: The Role of Personal Photos on Airbnb*, Tourism Management, No. C/2016, стр. 62–73; Benjamin Edelman, Michael Luca, Dan Svirsky, *Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment*, American Economic Journal: Applied Economics, No. 2/2017, стр. 1-22.

¹⁰³⁸ Према истраживању МОР, код таквих платформи, у 77% случајева, такви поступци заврше се у корист радника, тј. утврди се да је незаслужено негативно оцењен или коментарисан. Али само 31% испитаних дигиталних радника се уопште одлучило да покрене овакав поступак. Према: ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 181.

¹⁰³⁹ Код таквих платформи, иако формално постоји могућност да се оспорава негативна оцена или коментар клијента, поступак се заправо окончава стандардизованим одговорима од стране алгоритма да радник није показао да оцена или коментар нису незаслужени. Sarah O’Connor, *When your boss is an algorithm*, Financial Times, чланак од дана 08.09.2016. године. Доступно на интернет адреси <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.

¹⁰⁴⁰ На пример, на платформи *Uber*, ако укупна оцена радника буде нижа од 4.6 од максималних 5, долази до суспензије налога радника на тој платформи. На којем нивоу ће бити постављена

платформи обезбеди егзистенцију, док се платформа суштински понаша као послодавац који дисциплински санкционише, без омогућавања права на одбрану радника.

*

*

*

Из свега изложеног, видимо да платформа нема улогу пуког посредника између клијента и дигиталног радника. Заправо, она има кључну улогу у свим битним аспектима међусобног односа клијента и дигиталног радника – од одлуке о избору радника који ће да изврши конкретан посао, преко надзора над извршавањем самог рада, до оцењивања извршеног рада. При томе, сви ови сегменти деловања платформи међусобно су повезани. И не само то. Сви су засновани на деловању алгорита као једног од најзначајнијих продуката дигиталне технологије. Јер, од индикатора на основу којих алгоритам (компјутерски програм) врши оцењивање рада, зависи коначна оцена радника, на основу које се касније одређује обим посла који ће бити на располагању дигиталном раднику, и тако у круг. Дакле, егзистенцијална судбина дигиталног радника добрим делом је у рукама алгоритма платформе. Из тог разлога је на Скици 1 посебно истакнуто присуство алгоритма. Такође, оно није случајно обележено црном бојом. Деловање алгоритма засновано је на обради велике количине података, на основу којих се доноси читав низ појединачних одлука. Срж деловања овог система јесте вештачка интелигенција, помоћу које се прикупљају подаци, обрађују и на крају доносе одлуке. Све то требало би да резултира доношењу транспарентних и објективних одлука, чиме се заправо бројне функције послодавца преносе на системе вештачке интелигенције. Међутим, прави проблем представља чињеница што ништа у вези са функционисањем алгоритма платформе није транспарентно, а као што смо видели, ни објективно. Управо због велике непознанице у начину функционисања

граница за суспензију или деактивацију са платформе зависи од места у којем се врши рад, али у просеку је та граница преко оцене 4.5 што је изузетно високо. Према: Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, *European legal framework for "digital labour platforms"*, European Commission, Luxembourg, 2018, стр. 20.

платформских алгоритама, они се у литератури називају још и црном кутијом дигиталних платформи (*black box*).¹⁰⁴¹

Видели смо да се начини функционисања алгорита разликују у зависности од врсте дигиталне платформе платформе. Међутим, то није једина разлика која међу њима постоји. У циљу бољег разумевања комплексности односа у дигиталном раду, прво ћемо указати на два основна облика дигиталних платформи и кључне разлике између њих.

3.6.2. Врсте дигиталних платформи

Баш као и дигитални радници и саме дигиталне платформе представљају једну хетерогену категорију.¹⁰⁴² Између њих постоје разлике у врсти рада који се врши посредством платформи, начину на који се тај рад извршава, у томе како се спроводи процес селекције, оцењивања, надзора над радом дигиталних радника, једном речју, постоје разлике у самом начину функционисања платформи. Те разлике рефлектују се и на функционисање пословног модела платформи, карактер њихове улоге између клијента и дигиталног радника, а даље и на услове у којима раде дигитални радници, што консеквентно утиче и на разлике у погледу (покушаја) регулисања њиховог положаја.¹⁰⁴³

У литератури су присутни различити критеријуми за типологију дигиталних платформи, који се тичу стручне спреме дигиталних радника,¹⁰⁴⁴ или, начина ”упаривања” клијента и дигиталног радника.¹⁰⁴⁵ Ипак, суштинска разлика између дигиталних платформи која даље генерише све друге битне различитости тиче се начина на који се обавља рад. У зависности од тога да ли се сам рад обавља виртуелно, посредством интернета, или пак у реалном, физичком простору,

¹⁰⁴¹ О функционисању алгоритама платформи више код: Frank Pasquale, *The Black Box Society*, Cambridge – London, 2015.

¹⁰⁴² Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, *op. cit.*, стр. 4, 63.

¹⁰⁴³ Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts, Miroslav Beblavý, *The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality*, CEPS Research Report, No. 2017/12, стр. 24-26.

¹⁰⁴⁴ Willem Pieter De Groen, Ilaria Maselli, Brian Fabo, *The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*, CEPS Special Report, No. 133/April 2016, стр. 2.

¹⁰⁴⁵ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, *op. cit.*, стр. 4.

разликујемо две групе платформи – дигиталне платформе засноване на мрежи (*Online web-based platforms*) и дигиталне платформе засноване на локацији (*Location-based platforms*).¹⁰⁴⁶ Обе ове врсте дигиталних платформи јесу виртуелне, јер се користе посредством интернета, али је главна линија дистинкције повучена према томе где, односно како дигитални радник извршава рад.

а) Дигиталне платформе засноване на мрежи (Online web-based platforms)

Код овог типа дигиталних платформи рад се у потпуности извршава посредством интернета.¹⁰⁴⁷ Тачније, резултати рада дигиталног радника до клијента доспевају посредством платформе. Код ове врсте дигиталних платформи све компоненте рада, од селекције радника, преко извршавања посла, до оцењивања резултата рада, у целини се одвијају на интернету. То за последицу има да дигитални радник и клијент никада и не ступе у лични контакт, већ је њихов однос у потпуности виртуелан. Код оваквих дигиталних платформи границе за вршење рада и ”упаривања” радника и клијента не постоје. И код ове групе платформи постоје даље разлике, опет према врсти посла која се посредством њих обавља, што даље генерише додатне разлике између самих платформи, пре свега у вези са начином плаћања дигиталних радника.¹⁰⁴⁸

Платформе посредством којих се обављају једноставни, краткотрајни задаци (*Microtask platforms*), као што смо видели, представљају пионире у овом облику вршења рада. Засноване су на пословима који су једноставни за човека, али исувише компликовани за било који рачунарски алгоритам. У питању су послови попут означавања фотографија, писања транскрипта кратких видео записа или додавања кључних речи у опису одређених производа или услуга. Управо из те њихове једноставности произлази да их може обављати било ко, те је самим тим

¹⁰⁴⁶ О начину вршења рада као критеријуму типологије дигиталних платформи и код: ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, *op. cit.*, стр. 74-77; Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi, *The Future of Work in the ‘Sharing Economy’ Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Joint Research Centre, 2016, стр. 17-20.

¹⁰⁴⁷ Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, *European legal framework for “digital labour platforms”*, *op. cit.*, стр. 10.

¹⁰⁴⁸ Додатно о разликама између дигиталних платформи види Скицу 2.

велики број доступних радника за послове овог карактера. Штавише, неретко се дешава да клијенти платформама достављају нешто сложеније задатке, а да их саме платформе разлажу на једноставне радне операције и као такве пласирају дигиталним радницима.¹⁰⁴⁹ Потом их, након што буду извршени од стране дигиталних радника, поново састављају у складу са потребама клијената.¹⁰⁵⁰ Што се тиче цене рада на овим платформама, она је углавном одређена једнострано, и то или од стране самог клијента, или од стране платформе. А када након извршеног посла дође до исплате договорене надокнаде, платформа своје услуге наплаћује клијенту и то у одређеном процентном поену у односу на претходно договорену цену рада за конкретна посао.¹⁰⁵¹ Најпопуларније платформе овог типа су *Amazon Mechanical Turk*,¹⁰⁵² *Appen*,¹⁰⁵³ *Clickworker*,¹⁰⁵⁴ *Microworkers*.¹⁰⁵⁵

У ову групу спадају и платформе преко којих се извршавају послови за које је потребно одређено стручно знање. Овакве послове, дакле, не може извршавати било ко, јер за њихово успешно обављање неопходно је поседовање одређених знања, вештина и способности. Уживају велику популарност из разлога што је широк дијапазон људи који могу да пронађу посао преко ових платформи, али исто тако и из разлога што велики број клијената, из најразличитијих привредних области, преко ових платформи може да дође до потребног рада. У питању су послови превођења, анализе података, пружања једноставнијих правних или рачуноводствених услуга. Код оваквих платформи цена рада дигиталног радника одређује се по сату рада или се цена одређује у односу на укупан резултат рада. При томе, на овим платформама, тачна цена рада одређује се договором између клијента и дигиталног радника. На крају, како се плаћање одвија такође преко саме платформе, платформа за своје услуге ”упаривања” наплаћује провизију у

¹⁰⁴⁹ Kristy Milland, *Slave to the keyboard: the broken promises of the gig economy*, Transfer, No. 2/2017, стр. 229

¹⁰⁵⁰ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 75.

¹⁰⁵¹ Провизија се код ових платформи креће у распону од 7,5% до 40%.

¹⁰⁵² <https://www.mturk.com/>.

¹⁰⁵³ <https://appen.com/>.

¹⁰⁵⁴ <https://www.clickworker.com/>.

¹⁰⁵⁵ <https://www.microworkers.com/>.

одређеном процентном поену у односу на договорену цену рада.¹⁰⁵⁶ Најпрепознатљивије платформе овог типа су *UpWork*,¹⁰⁵⁷ *CrowdSource*,¹⁰⁵⁸ *PeoplePerHour*.¹⁰⁵⁹

У оквиру платформи заснованих на мрежи, као посебну врсту издвајамо и платформе посредством којих се обављају различити послови креативног и уметничког карактера. У питању су послови попут графичког дизајна, дизајна ентеријера или екстеријера, дизајна одеће, као и стварање одређеног маркетиншког и рекламног садржаја. Финансијски модел функционисања ових платформи сличан је претходно изложеном моделу код платформи преко којих се извршавају послови за које је потребно одређено стручно знање. Популарне дигиталне платформе овог типа су *99designs*,¹⁰⁶⁰ *Hatchwise*,¹⁰⁶¹ *Designhill*.¹⁰⁶²

Нарочито специфичан облик платформи заснованих на мрежи представљају оне посредством којих се извршавају послови компјутерског програмирања. Специфичност се не огледа само у природи послова који се обављају преко ових платформи, већ пре свега у начину на који се извршавају потребни послови. Наиме, овде се клијент обраћа платформи са потребом да се изврши одређен посао. Потом платформа спроводи својеврсно такмичење међу дигиталним радницима, где свако ко жели да изврши постављени задатак за њега конкурише својом идејом и радом, а потом клијент бира најбоље решење. Овај такмичарски модел извршавања задатака има додатних користи за клијенте, јер овим путем неретко могу да дођу до нових идеја и послова за које се првобитно нису ни обратили платформи, али су их на овај начин уочили и препознали њихову потребу. Бројни су послови који се извршавају на овај начин, а у улози клијента готово без изузетка јављају се искључиво правна лица. Послови који се најчешће извршавају посредством ове

¹⁰⁵⁶ Ти проценти се крећу у распону од 20% до чак 35%. Оно што је битно истаћи јесте да се та провизија наплаћује дигиталном раднику, тако да радник заправо заради 80% до 65% од договорене цене рада за конкретан посао.

¹⁰⁵⁷ <https://www.upwork.com/>.

¹⁰⁵⁸ <https://www.crowdsourcing.com/>.

¹⁰⁵⁹ <https://www.peopleperhour.com/>.

¹⁰⁶⁰ <https://99designs.com>.

¹⁰⁶¹ <https://www.hatchwise.com>.

¹⁰⁶² <https://www.designhill.com>.

врсте дигиталних платформи тичу се израде различитих софтверских решења као и програма за проналажење дефицитарних кадрова за рад у индустрији информационих технологија. Овде платформа самостално одређује цену за конкретан посао коју клијент треба да плати, а дигитални радници на овим платформама остварују како новчане, тако и неновчане награде у виду могућности да учествују у већем броју надметања са осталим колегама, различитим приликама за додатна стручна усавршавања, а као посебан вид неновчаних награда истиче се директно спајање радника са клијентом у циљу заснивања радног односа.¹⁰⁶³ Платформе које можемо сврстати у ову специфичну групу јесу *CodeChef*,¹⁰⁶⁴ *Kaggle*,¹⁰⁶⁵ *Topcoder*,¹⁰⁶⁶ *HackerEarth*,¹⁰⁶⁷ и *HackerRank*.¹⁰⁶⁸

б) *Дигиталне платформе засноване на локацији (Location-based platforms)*

Специфичност на локацији заснованих платформи тиче се природе рада, односно послова који се обављају посредством ових платформи. У питању су послови који спадају у традиционалне облике вршења рада попут вршења транспорта, одржавања хигијене, послови ситних кућних поправки, кућне неге, пружања различитих административно-техничких, као и медицинских услуга. Дакле, ти послови су традиционални у смислу да подразумевају физички, мануелни рад, који се одвија у физичком, а не виртуелном свету. Иако и у овом случају платформе делују дигитални као посредници, ипак, имајући у виду природу рада који се спроводи посредством ове врсте платформи, нужно долази до директне интеракције између клијента и дигиталног радника у реалном (*offline*) свету. Управо због природе посла, код ове врсте дигиталних платформи постоје како просторне тако и временске границе у настојању да се споје клијент и дигитални

¹⁰⁶³ Kevin J. Boudreau, Andrei Hagiu, Platform Rules: Multi-Sided Platforms as Regulators, у *Platforms, Markets and Innovation*, (ed.) Annabelle Gawer, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 2009.

¹⁰⁶⁴ <https://www.codechef.com>.

¹⁰⁶⁵ <https://www.kaggle.com>.

¹⁰⁶⁶ <https://www.topcoder.com>.

¹⁰⁶⁷ <https://www.hackerearth.com>.

¹⁰⁶⁸ <https://www.hackerrank.com>.

радник. Тако је круг лица која могу да одговоре на понуђене послове просторно посматрано, значајно ужи, и суштински, локалног је карактера.

Баш као и код претходне врсте дигиталних платформи и овде можемо извршити њихову даљу поделу, опет према карактеру послова који се посредством платформе обављају.

На нашем простору најпопуларније и највидљивије јесу платформе посредством којих се обавља доставе хране и других кућних потрепштина. Овде клијент преко дигиталне платформе одабере жељени оброк, или другу ствар потребну за покућство, и то му буде достављено на кућну адресу. Тако, клијент до obroка стиже са свега неколико додира на свом мобилном телефону, а затим му изабрани оброк буде на кућном прагу за релативно кратак временски период. Ове платформе занимљиве су и због тога што у њиховом деловању не учествују „само“ три субјекта – клијент, платформа, дигитални радник – већ имамо још једног, а то су ресторани који своју понуду хране пласирају управо путем платформе.¹⁰⁶⁹ Тек када клијент изабере оброк и он буде припремљен, тада на сцену ступа дигитални радник, који преузима храну из ресторана и доставља је на адресу клијента. За извршавање овог посла, дигитални радници могу да користе различита превозна средства (аутомобил, мотор, бицикл, електрични тротинет и сл.), али та средства обично нису обезбеђена од стране платформе, већ од самог радника. На тржиште доставе, ове платформе ушле су на велика врата и пре свега захваљујући ниским ценама услуге доставе према клијентима, врло брзо су стекле предност у односу на традиционални начин вршења доставе.¹⁰⁷⁰ Код нас су популарне платформе овог

¹⁰⁶⁹ Поред тога, све већу популарност стичу платформе које не повезују клијенте са већ постојећим ресторанима, већ у својој понуди имају јеловнике из тзв. виртуелних кухиња (*Ghost Kitchens, Cloud kitchens, Virtual Kitchens*). Реч је о нерегистрованим угоститељским објектима у које не може да се спроводи исхрана на лицу места, већ се код њих припрема храна само за кориснике конкретне платформе. Види: Wilson K. Lee, *Ghost Kitchens: Reasons To Adopt This Type Of Food Delivery Model*, Forbes Magazine, чланак од дана 11.12.2020. године, доступно и на интернет адреси <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/12/11/ghost-kitchens-reasons-to-adopt-this-type-of-food-delivery-model/?sh=6ec5e3a45e54>.

¹⁰⁷⁰ Могућност да према клијентима изађу са ниском ценом услуге доставе узрокована је тиме што платформе свој примарни интерес не виде у приходу који остварују од саме доставе, већ пре свега од ресторана, продавница, апотека чији артикли су предмет доставе. Наиме, ове платформе приходе остварују на две стране: с једне стране клијентима се наплаћује релативно ниска цена услуге доставе, а са друге стране платформе наплаћују провизију ресторанима, продавницама, апотекама, у износу од 12% до 35% у односу на цену коштања артикла који је

карактера *Wolt*,¹⁰⁷¹ *Glovo*,¹⁰⁷² *Donesi*,¹⁰⁷³ док су у глобално посматрано то платформе као што је *Deliveroo* у Европи,¹⁰⁷⁴ *Jumia Food* у Африци,¹⁰⁷⁵ *Rappi* у Јужној Америци,¹⁰⁷⁶ *Swiggy* у Индији.¹⁰⁷⁷

Одмах за њима, по популарности и распрострањености иду платформе путем којих се реализују услуге транспорта лица. Код ових платформи дигитални радници извршавају посао превоза. Баш као и њихове колеге које извршавају послове доставе, и овде дигитални радници за вршење ових послове користе своје возило, сами воде рачуна о одржавању возила, сами плаћају гориво. Дакле, дигитални радници су ти који извршавају рад и располажу средствима рада. Клијенти посредством платформе оглашавају потребу за услугом транспорта, тј. вожњом, и након што дигитални радник преузме вожњу, од тог момента клијенти у реалном времену имају податак где се налази дигитални радник, предвиђено време доласка као и време стицања на жељену адресу. Ниском ценом и увек доступном услугом транспорта, ове платформе су врло брзо стекле популарност код клијената и битно утицале на смањење тражње за традиционалним такси превозом. Цену услуге превоза одређује алгоритам платформе на основу различитих индикатора,¹⁰⁷⁸ а потом од тако одређене цене превоза, платформа дигиталном раднику наплаћује провизију у одређеном процентном поену.¹⁰⁷⁹ Глобално најпознатије платформе

предмет доставе. ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 88.

¹⁰⁷¹ <https://wolt.com>.

¹⁰⁷² <https://glovoapp.com>.

¹⁰⁷³ <https://www.donesi.com>.

¹⁰⁷⁴ <https://deliveroo.co.uk>.

¹⁰⁷⁵ <https://food.jumia.com.ng>.

¹⁰⁷⁶ <https://www.rappi.com>.

¹⁰⁷⁷ <https://www.swiggy.com>.

¹⁰⁷⁸ Индикатори на основу којих алгоритам одређује цену услуге превоза су: удаљеност клијента од места где радник треба да преузме вожњу до жељене дестинације, време потребно раднику да од своје позиције дође до места где треба да преузме вожњу, густина саобраћаја у датом тренутку, карактеристике и стање возила.

¹⁰⁷⁹ Проценти зависе од локалитета на којем се извршавају услуге транспорта, као и од броја дигиталних радника на конкретном локалитету. Посебну улогу у одређивању цене рада дигиталних радника развила је платформа Uber, кроз специфични алгоритам (*Surge pricing algorithm*) који вишом ценом стимулише већи број радника да буде доступно за извршавање услуге транспорта у периодима када на конкретном локалитету постоји појачана потреба за превозом. Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky, Laura Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, CHI, 2015, стр. 1604-1605;

овог типа су *Uber*¹⁰⁸⁰ и *Lyft*,¹⁰⁸¹ а битну улогу на том тржишту имају и платформе као што су *Bolt*,¹⁰⁸² *Didi*,¹⁰⁸³ *Careem*,¹⁰⁸⁴ или *Gojek*.¹⁰⁸⁵

Иако су у односу на платформе посредством којих се врше услуге доставе и транспорта далеко мање присутне оне посредством којих се обављају различити послови који подразумевају кућну посету клијенту, с обзиром на природу и начин на који се обавља рад, и њих видимо као посебну категорију локацијски оријентисаних платформи. Дакле, и овде је реч о физичком вршењу рада у директном контакту са клијентом. Као што смо навели, у питању су различити послови који се врше на овај начин, а као најчешћи јављају се послови кућних поправки и одржавања домаћинства,¹⁰⁸⁶ услуге чувања деце или неге старих лица.¹⁰⁸⁷

¹⁰⁸⁰ <https://www.uber.com>.

¹⁰⁸¹ <https://www.lyft.com>.

¹⁰⁸² <https://bolt.eu>.

¹⁰⁸³ <https://www.didiglobal.com>.

¹⁰⁸⁴ <https://www.careem.com>.

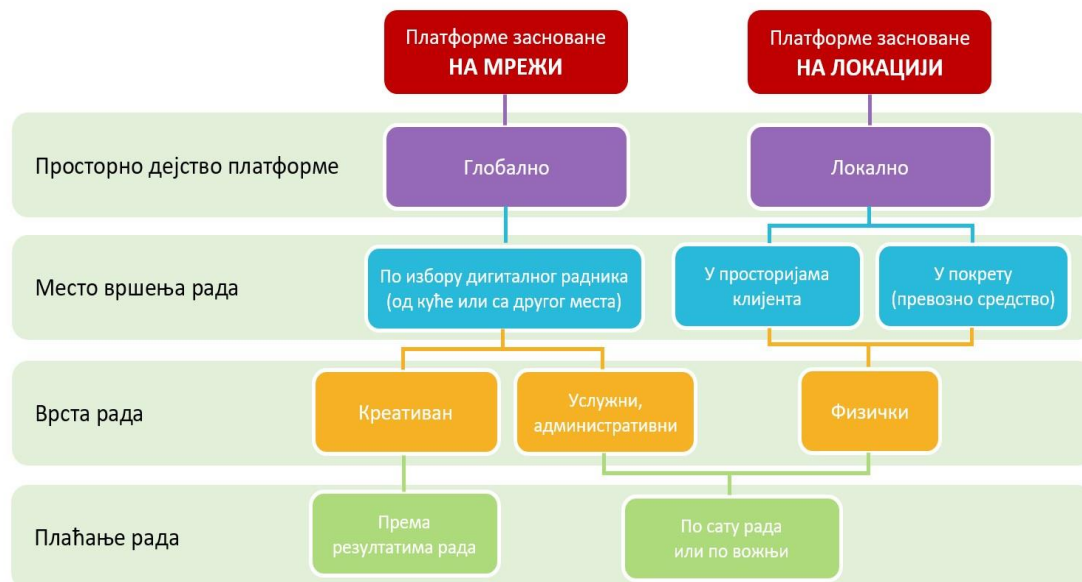
¹⁰⁸⁵ <https://www.gojek.com>.

¹⁰⁸⁶ На пример платформа *Taskrabbit* (<https://www.taskrabbit.com>).

¹⁰⁸⁷ На пример платформа *Care.com* (<https://www.care.com>).

в) Сличности и разлике између две врсте дигиталних платформи¹⁰⁸⁸

Скица 2



Извор: Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, *European legal framework for “digital labour platforms”*, European Commission, Luxembourg, 2018, 11, figure 1. Скица је прилагођена потребама нашег истраживања.

Основне разлике између два изложена типа дигиталних платформи почивају на природи посла који посредством њих обављају дигитални радници. Код платформи које су виртуелно оријентисане рад који се обавља је дигиталног карактера, у смислу да се извршава помоћу рачунара и посредством интернета, и управо та околност омогућава глобално деловање таквих платформи. За њихово функционисање ирелевантно је где се налази клијент, а где дигитални радник. У тој околности лежи могућност нуђења послова и рада без било каквих просторних и временских ограничења. За разлику од њих, код платформи које су локацијски оријентисане извршава се физички рад и успоставља се директан, непосредан однос између клијента и дигиталног радника. Самим тим деловање ових платформи географски је ограничено на простор где је потребно извршити конкретан рад.

¹⁰⁸⁸ Претежан део запажања у вези са предметним насловом објављен је у нашем раду *Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2020, а који је настао на основу резултата истраживања у оквиру рада на докторској дисертацији.

Управо зато, платформе овог типа имају искључиво локално дејство. Из оваквог разликовања две врсте дигиталних платформи, произлазе и све остале њихове међусобне разлике.

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

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

3.6.3. Радноправни положај лица које врши рад

Поред бројних разлика које постоје између самих дигиталних платформи, заједничко им је то да се њихово функционисање заснива на дигиталној технологији посредством које се у крајњој линији извршава одређени људски рад. Дакле, заједнички именилац за све платформе јесу технологија и рад. Из тог разлога, уврежен је поглед на радника који обавља рад преко дигиталних платформи у контексту „радника као сервиса“ (*human as a service*).¹⁰⁸⁹ Овакав приступ отвара питање комодификације рада,¹⁰⁹⁰ односно комодификације радника.¹⁰⁹¹ Из перспективе клијента, дигитални радник третира се као део

¹⁰⁸⁹ Lilly Irani, *The cultural work of microwork*, *New Media & Society*, No. 5/2013, стр. 720.

¹⁰⁹⁰ Комодификација рада подразумева да се рад третира као свака друга роба, те представља директну супротност начелу МОП-а да рад није роба.

¹⁰⁹¹ Antonio Aloisi, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, No. 3/2016.

дигиталног сервиса, тј. као интегрални део платформе, тако да се од њега очекује да свој посао обави исто као рачунар или апликација.¹⁰⁹² То за последицу има да се као извршилац рада препознаје сама платформа, а не дигитални радник који непосредно извршава тај посао. Тако се заправо рад преко платформи чак и не сматра радом, већ задатком, сервисом, који се у кратком временском трајању обавља за клијента, а од стране дигиталне платформе.

Јасно је да овде имамо својеврсну замену теза, јер продуктивни рад овде не врши технологија, нити дигитална платформа, него човек. У питању је људски рад. А једно од основних права човека јесте право на рад. У првом делу дисертације видели смо да су присутне различите правне форме, односно модалитети остваривања овог права, као и да од форме у оквиру које се остварује право на рад зависи садржина права и обавеза са тим у вези, тачније радноправни статус лица које врши рад. Тако се, као логично, намеће питање у којој правној форми дигитални радници врше свој рад посредством платформи?

Овде морамо да се вратимо на сам почетак – када лице постаје дигитални радник. Рекли смо да су дигитални радници лица која врше рад посредством платформе. Предуслов да врше рад јесте да се региструју као корисници платформе и то у својству корисника који ће да врши рад. Приликом регистрације, дигитални радник дужан је да прихвати услове коришћења платформе (*Terms&Conditions, Terms of Service*). Услови коришћења платформи представљају први вид уређивања статуса дигиталних радника, јер се њима одређују права и обавезе дигиталних радника у вези са коришћењем платформе. По својој правној природи услови коришћења су заправо уговори по приступу. Ово из разлога што је њихова садржина у потпуности уређена вољом само једне стране, у овом случају дигиталне платформе, док је на другој страни, тј. дигиталном раднику, само избор да ли ће тако једнострано формулисане услове да прихвати или не (*take it or leave it*).

¹⁰⁹² Valerio De Stefano, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 71/2016, стр. 5.

У последњој студији МОР у погледу улоге коју дигиталне платформе имају у променама у свету рада,¹⁰⁹³ анализирани су услови коришћења тридесет једне дигиталне платформе посредством којих се врши рад. Из те анализе најпре произлази закључак да је језик којим су писани услови коришћења сложен и обилује правним терминима, а сам текст услова коришћења је често врло дугачак, због чега се чини недовољно јасним и компликованим за разумевање.¹⁰⁹⁴ Све то за последицу има да дигитални радници приликом регистрације углавном ни не прочитају услове коришћења, већ их прихватају по аутоматизму.¹⁰⁹⁵ Поред тога, уколико би се код дигиталног радника јавила жеља да прочита услове коришћења након регистрације и њиховог прихватања, она не би била лако остварива, јер на сајту већине платформи није лако накнадно пронаћи текст услова коришћења.¹⁰⁹⁶ Још једна околност битно доприноси тешкоћама у проналаску и тумачењу услова коришћења платформи. Реч је о томе да су у питању документи врло динамичне природе, јер су платформе склоне честим променама садржине услова коришћења, што за последицу има да дигитални радници не могу лако да буду у току са њиховим актуелним текстом.¹⁰⁹⁷

Улазећи даље у анализу садржине самог текста услова коришћења, уочава се присуство низа правила која одређују положај дигиталног радника у односу на платформу. Реч је о правилима која се тичу понашања дигиталних радника приликом извршавања рада за клијенте платформе, самог начина извршавања рада, као и правила о начину спровођења надзора над радом радника. Такође, већина платформи у условима коришћења садржи и тзв. клаузулу ексклузивитета или искључивости, којом на посредан начин за себе дугорочно везују дигиталне раднике, али и клијенте. Наиме, када дигитални радник и клијент буду ”упарени”

¹⁰⁹³ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, Appendix2.

¹⁰⁹⁴ Jamila Venturini, Luiza Louzada, Marília Ferreira Maciel, Nicolo Zingales, Konstantinos Stylianou, Luca Belli, *Terms of service and human rights: an analysis of online platform contracts*, 2016, стр. 24. Доступно на интернет адреси <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18231/Terms%20of%20service%20and%20human%20rights%20-%20an%20analysis%20of%20online%20platform%20contracts.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

¹⁰⁹⁵ F. Pasquale, op.cit , стр. 144.

¹⁰⁹⁶ Сваки вид упућивања ка условима коришћења је или прилично заобилазни или ћорсокак, тако да се испоставља да им се лако приступа само приликом регистрације. Berg, Janine, Uma Rani, Marianne Furrer, Ellie Harmon, M. Six Silberman, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, ILO, Geneva, 2018.

¹⁰⁹⁷ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 200.

посредством конкретне платформе, од тог момента, у наредних 24 месеца дужни су да наставе сарадњу посредством исте платформе. Уколико једна од страна жели да из тог односа изађе пре истека 24 месеца од почетка сарадње, дужна је да платформи исплати накнаду у одређеном проценту спрам предвиђене зараде платформе у наредних 12 месеци.¹⁰⁹⁸ Дакле, својим условима коришћења платформе заправо намећу низ обавеза дигиталним радницима на основу којих се успостављају значајна контролна овлашћења на страни платформе у погледу организације и начина вршења рада.

Неизоставан део свих услова коришћења платформи јесте одређивање статуса дигиталног радника. Оно што је карактеристично за све платформе и њихове услове коришћења јесте одредба којом се експлицитно наводи да регистрацијом на дигиталној платформи и вршењем рада посредством ње, ни у ком случају не може довести до успостављања радног односа између дигиталног радника и платформе, нити се на основу тога може конституисати било који вид радноправне везе између њих. Суштина је да се дигитални радници одређују као независни и самостални пружаоци услуга,¹⁰⁹⁹ који посредством платформе долазе до посла.¹¹⁰⁰

Имајући у виду претходно изложене модалитете остваривања права на рад, на основу услова коришћења дигиталних платформи произлази да дигитални радници радом преко платформе своје право на рад остварују као samozaposlena лица, тј. предузетници. Јер независно од тога да ли су регистровани тако или не, акценат је на њиховој независности и самосталности у извршавању рада. Ипак, све што смо претходно навели у вези са дигиталним платформама и начином на који функционишу, захтева да посебно преиспитамо да ли су дигитални радници заиста и независни и самостални пружаоци услуга, тј. предузетници.

¹⁰⁹⁸ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, *op. cit.*, стр. 98-99, 198.

¹⁰⁹⁹ Неке од платформи увеле су посебну терминологију, карактеристичну само за конкретну платформу, те сходно томе имају и карактеристичне називе за дигиталне раднике. Видели смо то на примеру платформе *Amazon Mechanical Turk*.

¹¹⁰⁰ Martin H. Malin, *Protecting Platform Workers in the Gig Economy: Look to the FTC*, *Indiana Law Review*, No. 2/2018, стр. 377–412.; Pinsof, Jennifer, *A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy Notes*, *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, No. 2/2016, стр. 341–374.

Заједничко за samozапослена лица и дигиталне раднике јесте то што приликом извршавања рада и једни и други користе сопствена средства за рад. Код дигиталних радника та средства за рад се разликују у зависности од природе посла који се извршава преко конкретне платформе,¹¹⁰¹ али увек су у својини дигиталног радника, као лица које непосредно извршава одговарајући посао. Дакле, дигитални радник, баш попут samozапосленог лица на тржиште рада излази са сопственим радом, али и средствима за рад у личној својини. Поред тога што поседују средства за рад у личној својини, samozапослени се одликују чињеницом да су у вршењу рада самостални и независни. То значи да сами одлучују о пословима које ће извршавати, радном времену, цени свог рада и начину извршавања рада. Једноставно, samozапослени сам организује и спроводи рад који је самостално изабрао, под условима које је такође самостално изабрао.

И заиста, рад преко платформи представља се као оличење флексибилности и слободе избора посла, клијента и времена када ће се вршити рад, али и пристојне зараде као верног пратиоца платформског рада. Узимајући у обзир карактеристике платформског рада са једне стране, и карактеристике предузетништва, тј. samozапослених лица са друге стране, сам по себи намеће се закључак да дигитални радници по својој природи заиста и јесу самостални и независни у раду, баш попут samozапослених лица.

Али, овакав закључак изведен је на основу једностраног погледа на односе који се успостављају поводом рада преко платформе, јер је у питању начин на који платформе представљају дигитални рад и како виде дигиталне раднике. Да бисмо били сигурни у изнесене наводе, морамо да проникнемо у саму суштину положаја дигиталног радника. То ћемо учинити тако што ћемо наведене карактеристике samozапослених лица сагледати из перспективе положаја дигиталног радника, како би могли да утврдимо да ли дигитални радник заиста и завређује статус samozапосленог лица.

¹¹⁰¹ Како смо видели у делу о врстама дигиталних платформи, средства за рад су различита и зависе од природе посла који обавља дигитални радник. Код платформи заснованих на раду то су аутомобил, бицикл, мотор, тротинет и друга слична превозна средства, док код платформи заснованих на интернету то су увек средства дигиталне технологије попут рачунара, таблета или мобилних телефона.

Видели смо да однос дигиталног радника и платформе започиње чином регистрације дигиталног радника на конкретној платформи, када прихвата услове коришћења који су суштински услови рада. Након тога, раднику посредством платформе бива доступно тржиште на којем може да дође до субјеката који имају потребу за његовим радом. Посредством платформе дигитални радник долази до понуда за вршење рада, а он сам ће одабрати који конкретан посао ће да прихвати. Али, да ли је заиста тако?

У делу посвећеном улози коју платформе имају у вези са селекцијом дигиталних радника, видели смо да кључну улогу у спајању клијента и дигиталног радника заправо има платформа, а не сам радник. Алгоритам платформе је тај који, на основу различитих индикатора, врши селекцију који је дигитални радник најбољи за конкретан посао, и таквог радника упарује са клијентом који је огласио потребу за радом. Међутим, селекција није заснована на томе ко је најбољи радник за посао који је клијент огласио, већ који је најбољи радник за платформу. Наиме, један од главних индикатора на основу којих алгоритам платформе врши селекцију јесте број претходно извршених послова посредством платформе, те што је тај број већи, веће су и шансе да ће дигитални радник добити нови посао посредством платформе. Дакле, алгоритам се одлучује за оног радника који је, на основу претходног искуства, најпоузданији да ће прихватити и извршити одређени рад. Са друге стране, ништа мање важан није ни број одбијених послова, али што је тај број већи, радник је даљи од новог посла преко платформе. На све то, поједине платформе имају нарочито рестриктивну политику у вези са одбијањем понуђених послова. Када дигитални радник досегне одређен број понуђених, а одбијених послова,¹¹⁰² платформа деактивира његов налог, или му онемогући да одређени временски период буде активан на платформи.¹¹⁰³ Деактивирање налога дигиталног радника јавља се као последица и у случају када просечна оцена падне испод постављене

¹¹⁰² Платформе тај број претходно утврђују условима коришћења.

¹¹⁰³ То је случај код платформи *AMT* и *Microworker*, код које привремена деактивација траје 30 дана. Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*, ILO, Geneva, 2018, стр. 74. Слично је и на платформи *Uber* где уколико радник три пута за редом одбије вожњу, бива привремено деактивиран са платформе. О случајевима када *Uber* врши деактивацију радника види: Alex Rosenblat, Luke Stark, *Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers*, *International Journal of Communication*, Vol. 10, 2016, стр. 3758–3784.

границе.¹¹⁰⁴ Поред тога, видели смо да постоје платформе код којих се селекција радника врши само делимично од стране платформе, која на основу својих индикатора прави ужи избор дигиталних радника квалификованих за конкретан посао, а коначну одлуку доноси сам клијент. Праву слободу избора да ли ће да прихвати конкретан посао или не, заправо имају само дигитални радници на оним платформама на којима клијент постави задатак који је потребно да се изврши и цену коју је спреман да плати за извршење тог задатка, а дигитални радници се пријављују за извршавање тог задатка. Али и у том случају слобода избора посла за дигиталног радника није апсолутна, јер зависи од понуде одговарајућих послова у одређеном временском периоду, која није стална и увек присутна. То нас доводи до нове димензије питања самосталности у раду која се тиче слободе избора радног времена. Како адекватни послови нису присутни константно, дигитални радник заправо мора да искористи сваку прилику када се такав посао појави. Није ретка ситуација ни да дигитални радник истовремено врши рад за више клијената. У том случају, да би завршио посао у предвиђеном року, радник мора да ради и значајно дуже од онога што на пример представља пуно радно време за лица у радном односу. Исто тако, имајући у виду да нема временских граница за спајање радника и клијената, дешава се да дигитални радник, због синхронизације са пословним процесима клијента, свој део посла мора да изврши у време наметнуто од стране самог клијента (неретко ноћу, викендима, за празник). Из ових редова видимо да за дигиталног радника суштински нема слободе избора посла и радног времена на дигиталним платформама.

Још једна битна одлика самозапослених лица јесте самосталност и независност у организацији и спровођењу рада. Сагледавајући улогу платформи у организацији рада и надзору над вршењем рада, уочавамо да ни од ове самосталности дигиталног радника не остаје много. Платформа је та која одређује путању којом раднике приликом транспорта или доставе треба да се креће, којом брзином треба да иде, како да се одева и понаша према клијенту приликом извршавања посла, или се захтева да лично изврши конкретан рад. Такође, видели смо да платформе

¹¹⁰⁴ Незванично, на платформи Uber, радник који дође до просечне оцене ниже од 4,6 (највиша оцена је 5) бива деактивиран са платформе. Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, *European legal framework for "digital labour platforms"*, *op. cit.*, стр. 20.

примењују методе надзора над вршењем рада које не само да у значајној мери неповољно утичу на приватност појединца који врши рад, него представљају и специфичан механизам контроле вршења рада.

Дигитални радник нема слободу ни да сам одређује цену за свој рад. У раду преко платформи цену рада одређује или клијент, или платформа. При томе, поједине платформе имају специфичне алгоритме који на основу различитих индикатора, а који су сви у корист платформе, одређују цену рада дигиталног радника, а чак се и дешава да радник, док не преузме извршавање задатка, ни не зна колико ће зарадити. На крају, имајући у виду како је постављен систем оцењивања и изградње репутације на конкретној платформи, као и претходно поменуте клаузуле ексклузивитета, дигитални радник заправо не ужива ни слободу да у сваком моменту бира преко које платформе ће да врши рад.

Из свега наведеног, статус дигиталног радника као самосталног и независног пружаоца услуга произлази једино из тога што платформе саме, својим условима коришћења одређују њихов положај као samozапослених лица. А видели смо да је јако, јако мало те самосталности и независности присутно у раду преко платформи. Ако је уопште нешто и присутно. Јер, посао који ће дигитални радник да извршава, на који начин, у које време и за коју цену, одређује заправо или платформа или клијент, који на крају спроводе и врло строгу контролу самог процеса рада.

Чињеница да су дигитални радници класификовани као samozапослена лица, у датим условима оставља их у врло незавидној позицији. Са једне стране, не уживају самосталност и независност у вршењу рада која је карактеристична за samozапослене, а са друге стране не уживају никаква права из радног односа који је карактеристичан за рад подређен другоме, тј. послодавцу. Због тога, остају без свих права која су уобичајена за рад који се врши у форми радног односа – право на минималну зараду, на ограничено радно време, на плаћено одсуство, на плаћени годишњи одмор, забрану дискриминације итд. Такође, велика већина дигиталних радника не ужива ни права из социјалног осигурања. Наиме, само они дигитални радници који, у складу са националним правом земље чији су држављани, обављају регистровану привредну делатност, могу да рачунају и на права из социјалног

осигурања. Али, таквих је изузетно мало. У значајној већини су дигитални радници који платформи приступају и посао извршавају као физичка лица. Тако, између две форме остваривања права на рад, произлази да радни однос отвара пут ка уживању радноправне заштите, док са друге стране, самостално вршење рада у формама ван радног односа та врата затвара.¹¹⁰⁵

Када је у питању социјално економски положај дигиталних радника видимо да је код њих спојено неспојиво. Суштина је да, ако се право на рад остварује кроз форму предузетништва, лицу које на тај начин остварује право на рад има се обезбедити да управо самосталним и независним деловањем сам одлучује о својим пословним потезима и тако обезбеди себи економску и социјалну сигурност. Са друге стране, лице које право на рад остварује у радном односу, ступањем у тај однос врши својеврсну размену. Прихвата да ради под контролом другог, а заузврат од тог другог остварује зараду, извесност у континуираном присуству посла који је потребно извршити, а који обезбеђује послодавац, и на крају одређену сигурност у смислу останка у таквом (подређеном) односу.¹¹⁰⁶ Наравно, та сигурност није апсолутна, већ је заснована на идеји да се економска надређеност послодавца ограничи нормама радног законодавства, али тако да интереси и радника и послодавца буду у функционалној равнотежи.¹¹⁰⁷

Из свега наведеног видимо да је стварни положај дигиталних радника далеко ближи статусу запосленог, него статусу samozапосленог, али то не прати одговарајућа правна регулатива. Из тог разлога, најпре се морамо упознати са постојећим правним решењима која се тичу регулисања права и обавеза дигиталних радника.

¹¹⁰⁵ Miriam Kullmann, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making and EU Gender Equality Law*, *International Journal of Comparative Labor Law & Industrial Relations*, No. 1/2018, стр. 6–7.

¹¹⁰⁶ Ronald Coase, *The nature of the firm*, *Economica*, No. 4/1937, стр. 386

¹¹⁰⁷ Simon Deakin, Frank Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005.

a) Међународни извори права о радноправном положају дигиталних радника

У међународном праву до сада није усвојен нити један документ који се непосредно бави правним положајем дигиталних радника. То значи да је њихов положај уређен искључиво условима коришћења, као аутономним актом платформи, с обзиром да их саме доносе. Полазећи од бројних недостатака ових аката који остављају неповољне последице по дигиталне раднике, а на које смо указали у претходним редовима, све гласније се заговара потреба за доношење преко потребне међународне регулативе са тим у вези. Прва се на том пољу огласила ЕУ, која је 2019. године усвојила два инструмента којима се делимично уређују права и обавезе дигиталних радника (или статус и функционисање платформи) . У питању су Директива 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада (у даљем тексту: Директива), и Уредба 2019/1150 о праведним и транспарентним условима за пословне кориснике услуга Интернет посредника (у даљем тексту: Уредба).¹¹⁰⁸

За (радноправни) положај дигиталних радника од посебног значаја јесте поменута - нова директива. Иако усвојена 2019. године, почетак њене примене предвиђен је за 1. август 2022. године. Наведеног дана она ће заменити тренутно важећу Директиву 91/533/ЕЕЗ о обавезама послодавца да обавести запосленог о условима рада која је донета 1991. године (у даљем тексту: Стара директива). Главна обавеза за послодавце на основу Старе директиве јесте да пре ступања на рад, запосленог писаним путем обавесте о условима рада и на тај начин им обезбеде ефикасно уживање права по основу рада. Ова дужност на страни послодавца за свој главни циљ има унапређење заштите права радника и постизање транспарентности на тржишту рада. Ипак, када је у питању њено дејство на дигиталне раднике, главни проблем са Старом директивом јесте персонално поље њене примене. Наиме, државе чланице ЕУ су дужне да одредбе директиве примењују у односу на запослене који имају закључен уговор о раду, при чему се појам запосленог, радног односа и уговора о раду одређује у складу са законима у самој држави чланици. Уз то, Директивом је предвиђено да се она не примењује ни на лица која су у радном

¹¹⁰⁸ Недостатак транспарентности у постојећем начину уређивања положаја радника преко платформи један је од главних узрока усвајања ових аката у оквиру ЕУ. То је и потврђено је у њиховим преамбулама (параграфи 2, 3 и 6 Директиве и параграф 3 Уредбе).

односу на период краћи од месец дана или са радним временом краћим од 8 сати рада недељно, као и на лица која обављају повремене и/или послове специфичне природе. Полазећи од тога да се нигде на свету дигиталним радницима националним законодавством не признаје статус запосленог, као и да не само да немају уговор о раду, него најчешће немају никакав уговор закључен са платформом, јасно је да се на њих одредбе ове директиве не примењују. Ово видимо као последицу чињенице да је Стара директива донета пре 30 година, када платформе нису ни постојале, нити је постојао иоле сличан начин вршења рада. Управо полазећи од тога да Стара директива не одговара крупним променама које су се у међувремену десиле на тржишту рада, 2019. године усвојена је Директива, са примарним задатком да одговори новим околностима на тржишту рада.

Тако је, већ у предлогу за усвајање Нове директиве као један од посебних циљева њеног усвајања наведено управо побољшање услова рада за све раднике, превасходно за оне који раде у новим формама нестандардног рада.¹¹⁰⁹ Испуњење овог циља у првом кораку претпоставља шире постављено поље персоналне примене директиве. То је реализовано правном конструкцијом према којој се права из директиве гарантују свим радницима у ЕУ који имају уговор о раду или су у радном односу, у складу са дефиницијама ових појмова из важећих закона, колективних уговора, или праксе у државама чланицама, уз узимање у обзир праксе Европског суда правде поводом ових категорија.¹¹¹⁰ Са тим у вези, скрећемо пажњу на параграф 8 преамбуле Нове директиве где се наводе конкретне пресуде Европског суда правде којима се успостављају критеријуми на основу којих се утврђује појам радника у ЕУ.¹¹¹¹ Поред тога, у истом овом параграфу, први пут се

¹¹⁰⁹ Као општи циљ ове директиве одређено је обезбеђивање сигурнијег и предвидљивијег запослења у правцу побољшања услова живота и рада, док су као остали посебни циљеви директиве одређени: да се радницима обезбеди квалитетнији приступ информацијама које су од значаја за услове рада, као и повећање транспарентности тржишта рада уз пажњу да то не резултира несразмерним обавезама за послодавца. Види: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, COM (2017) 797 final, Brussels, од дана 21.12.2017. године.

¹¹¹⁰ Члан 1 став 2 Нове директиве.

¹¹¹¹ У питању су следеће пресуде Европског суда правде: C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, од дана 3.07.1986. године; C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, од дана 14.10.2010. године; C-229/14, *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, од дана 9.07.2015. године; C-413/13, *FNV Kunsten*

у једном документу ЕУ говори експлицитно о дигиталним радницима,¹¹¹² за које се каже да уколико испуњавају критеријуме за утврђивање појма радника, на њих се имају применити одредбе овог акта. Поред тога, директива дефинише и појам лажних samozапослених (*bogus self-employment*),¹¹¹³ за које се такође констатује да уживају права из директиве уколико испуњавају критеријуме појма радника. На крају овог параграфа, наводи се један важан закључак, први пут присутан у акту који представља извор права ЕУ, а то је да за утврђивање радног односа, односно статуса запосленог, од кључне важности треба да буде стварна веза између лица које врши рад и послодавца, а не да се њихов однос утврђује искључиво на основу правне форме вршења рада.

Поред ширења круга лица на које се односе одредбе нове директиве, њој се уводи још једна новина значајна за побољшање радног положаја дигиталних радника. Наиме, ширење круга лица на која се примењује Директива не дешава се само на страни титулара права, него се прави простор за ширење круга лица на страни субјеката који могу имати обавезе у складу са Директивом. Тако, остављена је могућност за државе чланице да одреде који ће субјекти бити одговорни за испуњење обавеза које су сходно директиви на страни послодавца,¹¹¹⁴ при чему одговорност за испуњење обавеза, делимично или у целости, може бити установљена на страни физичког или правног лица које није страна радном односу (члан 1 став 5). Овакав приступ представља битну новину и најближе је што се у нормативним решењима до сада пришло концепцији функционалног појма послодавца, као једног од потенцијалних решења за побољшање положаја радника на платформама.¹¹¹⁵

У погледу положаја радника, новом директивом је учињен још један значајан искорак у односу на Стару директиву. Наиме, док су се Старом директивом

Informatie en Media v Staat der Nederlanden, од дана 4.12.2014. године; и C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, од дана 17.11.2016. године.

¹¹¹² Тачније, у директиви се користи термин „платформски радници“ (*platform workers*).

¹¹¹³ Сходно параграфу 8. Директиве лажним samozапосленим сматрају се лица која су регистрована као samozапослени, односно предузетници, али суштински њихов однос са „клијентом“ испуњава све критеријуме радног односа.

¹¹¹⁴ Уз конкретно навођење да све обавезе морају бити испуњене.

¹¹¹⁵ О функционалном појму послодавца више код: Jeremias Prassl, Martin Risak, *op. cit.*

утврђивале обавезе за послодавца само у погледу садржине и форме обавештавања о условима рада,¹¹¹⁶ Новом директивом предвиђено је посебно поглавље којим се установљавају минимални стандардни у погледу (појединих) услова рада.¹¹¹⁷ У том поглављу, за раднике преко платформи најважнији јесте члан 10. којим се успоставља право на минимум предвидљивости рада. Реч је праву радника који ради са потпуно или претежно непредвидивим радним временом, а што је једна од главних одлика дигиталних радника, да одбије да обавља рад уколико га послодавац претходно није благовремено обавестио о броју радних сати и периоду у оквиру радног дана у току којих би требало да извршава предвиђени рад.¹¹¹⁸ Уколико послодавац није испунио ову дужност, радник може да одбије да изврши рад, при чему неће сносити никакве последице, било дисциплинске, казнене или материјалне.¹¹¹⁹ Директива уређује још једну битну ствар за раднике на платформама. Уз непредвидивост у погледу проналаска посла посредством платформе, неизвесност постоји и након тога што је дигитални радник нашао посао на којем ће радити. Неретко се дешава да послодавци корисници не буду задовољни резултатима рада или у току обављања посла исти откажу, те радник и поред уложеног труда остане без накнаде. Овакве случајеве треба да спречи одредба Директиве према којој државе чланице ЕУ треба да осигурају, у складу са националним правом и праксом, да радник има право на накнаду која ће служити као компензација у случају да послодавац откаже претходно договорени посао.¹¹²⁰

Још једно од значајних права из овог поглавља Директиве јесте право на „паралелно запослење“ (члан 9). Оно је заправо конструисано као дужност послодавца да не забрањује раднику да истовремено ради код другог послодавца, ван радног времена код првог послодавца, нити да неповољно поступа према

¹¹¹⁶ И новом директивом такође је предвиђена дужност послодавца да обавести радника о условима рада. За упоредну анализу Нове и Старе директиве у погледу дужности послодавца о обавештавању радника о условима рада види код: Љубинка Ковачевић, *Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2020, стр. 1350-1354.

¹¹¹⁷ Поглавље III Директиве.

¹¹¹⁸ Члан 10. став 1 Директиве.

¹¹¹⁹ Члан 10. став 2. Директиве.

¹¹²⁰ Члан 10. став 3. Директиве.

раднику који паралелно ради код другог.¹¹²¹ Ово је изузетно значајно, имајући у виду да многе платформе у својим условима коришћења предвиђају различите клаузуле ексклузивности или искључивости рада преко конкретне платформе, чиме битно ограничавају право на рад радника. Директивом се оставља могућност за државе чланице да предвиде услове под којима послодавци ипак могу успоставити ограничења за раднике у погледу паралелног запослења, при чему та ограничења морају бити успостављена на темељу објективних околности, као што су безбедност и здравље на раду, заштита пословне тајне послодавца, заштита јавне службе или спречавање сукоба интереса.¹¹²²

Посебан значај Директиве лежи и у начину на који се обезбеђује заштита права радника из директиве. Закључак доносиоца Директиве је да за ефикасно спровођење права у вези са радом није довољно само обезбедити заштиту у виду накнаде штете у случају повреде неког од права, већ је потребно истовремено и постојање санкције за непоштовање права.¹¹²³ Тако, Директивом се установљава двострука обавеза за државе чланице у погледу омогућавања ефикасне примене директиве. С једне стране, државе чланице су дужне да радницима обезбеде делотворну заштиту права из Директиве,¹¹²⁴ а са друге стране имају обавезу да уведу санкције за непоштовање правила из Директиве, које при томе треба да буду ефикасне, пропорционалне и одвраћајуће, тј. да имају и репресивно и превентивно дејство.¹¹²⁵ У циљу обезбеђивање делотворне заштите права из директиве, предвиђена је посебна дужност за државе чланице да обезбеде заштиту радника од евентуалних штетних последица због покретања спорова у вези са повредом права предвиђених директивом,¹¹²⁶ а такође се предвиђа и посебна заштита од отказа радног односа.¹¹²⁷

¹¹²¹ Члан 9. став 1. Директиве.

¹¹²² Члан 9. став 2. Директиве.

¹¹²³ Параграф 39. преамбуле Директиве.

¹¹²⁴ Члан 16. Директиве.

¹¹²⁵ Члан 19. Директиве.

¹¹²⁶ Члан 17. Директиве.

¹¹²⁷ У случају спора поводом отказа радног односа, на послодавцу је терет доказивања да је отказ дат из оправданог разлога (члан 18).

Са друге стране, Уредба, која је усвојена истовремено са Директивом, донета је са циљем да се обезбеди транспарентност и праведност у пословању Интернет платформи, као и да се обезбеде ефикасни механизми за заштиту права њихових корисника.¹¹²⁸ Да би се то постигло Уредбом се регулише низ статусних и оперативних питања у погледу функционисања платформи и о правима њихових корисника. ЕУ је препознала да је прво питање у смислу обезбеђивања транспарентних и праведних услова пословања, заправо регулисање услова коришћења платформи, те Уредба садржи детаљна правила о садржини и променама садржине услова коришћења.¹¹²⁹ Поред тога, Уредба садржи детаљна правила о понашању платформи у случају да одлучи да ограничи, суспендује или прекине посредовање одређених роба или услуга које посредством платформе пласирају њени корисници, што би у нашем случају били дигитални радници. Тиме је обухваћен и њихов рад (члан 4), као и правила о међусобном рангирању корисника у вези са пласирањем њихових роба и/или услуга посредством платформе (члан 5). Битно је истаћи и посебне услове сарадње платформи и њихових корисника према којима платформе не могу наметнути ретроактивну примену измена услова коришћења; услови коришћења морају садржати информације о условима под којима корисници могу раскинути однос са платформом; платформе морају да информишу кориснике о подацима до којих су дошли током њихове сарадње, а које задржавају након тог периода (члан 8).

Посебан квалитет Уредбе видимо у одредбама о заштити права корисника платформи. Наиме, Уредбом је предвиђено неколико могућности за решавање спорних питања која настану из односа платформе и корисника. Од тога да су платформе дужне да имају механизам за решавање спорова у оквиру саме платформе, који мора бити лако доступан, бесплатан и ефикасан, у смислу да не сме дуго да траје,¹¹³⁰ преко обавезе да већ у условима коришћења морају да одреде

¹¹²⁸ Параграфи 1. и 2. преамбуле Уредбе.

¹¹²⁹ Чланом 3. Уредбе регулисано је питања услова коришћења. Најпре се каже да услови коришћења треба да буду написани једноставним и разумљивим језиком, да су доступни корисницима у свакој фази њиховог односа са платформом, да се њима унапред морају утврдити случајеви када може доћи до суспензије, прекида или било којег другог ограничавања пружања услуга корисницима. Поред тога, платформа је дужна да корисника обавести о свакој промени у условима коришћења најмање 15 дана пре ступања на снагу те промене.

¹¹³⁰ Члан 11. Уредбе.

најмање два (спољна) миритеља за мирно решавање спорова између корисника и платформе,¹¹³¹ до установљавања активне легитимације за организације и удружења која заступају интересе корисника услуга платформи, као и за државне органе, да покрену судски механизам заштите права загарантованих Уредбом.¹¹³²

Ипак, и поред бројних изложених решења која су усмерена ка побољшању положаја корисника услуга платформи, за већину дигиталних радника побољшање њиховог положаја ће заправо изостати. Ово из разлога што Уредба као кориснике услуга платформи препознаје само лица која обављају регистровану привредну делатност.¹¹³³ Посматрајући модалитете остваривања права на рад изложене са почетка овог чланка, то суштински значи да ће права из Уредбе остварити само платформски радници који су претходно регистровани као предузетници. Имајући у виду да далеко већи број дигиталних радника своје услуге посредством платформи обављају као физичка лица, њихов статус и даље остаје нормативно нерешен.

Изложена нормативна решења у оквиру ЕУ која се односе на функционисање платформи видимо као доказ да је препознат значај платформске економије за функционисање јединственог европског тржишта, као и проблем субјеката који користе услуге платформи. Ипак, изван домашаја нових правних норми остали су – платформски радници – они на чијој улози се темељи функционисање самих платформи, а самим тим и генерисање њиховог прихода и раста. Свесни и даље неповољног положаја ове групе радника, у ЕУ је 24. фебруара ове године покренут поступак консултација између Европске комисије и социјалних партнера у циљу усвајања новог акта који би на свеобухватан начин регулисао права дигиталних радника.¹¹³⁴

¹¹³¹ Члан 12. Уредбе. При томе, уколико решавање спорних питања није успешно окончано сходно члану 11 Уредбе, та питања треба препустити у решавање изабраним миритељима.

¹¹³² Члан 14. Уредбе.

¹¹³³ Члан 2. став 1. Уредбе.

¹¹³⁴ О покретању поступка консултација више на интернет адреси https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_686.

б) Национални извори права о радноправном положају дигиталних радника

У погледу уређивања правног положаја дигиталних радника ситуација није много боља ни на националном нивоу. Ретке су државе које су усвојиле законске норме којима се регулишу права и обавезе радника на дигиталним платформама. У ту малу групу држава спадају Француска, Португал, Италија и Шпанија.

У Француској је 2016. године усвојен такозвани *El Khomri* закон,¹¹³⁵ којим се гарантују одређена права дигиталним радницима.¹¹³⁶ Дигитални радници, у светлу овог закона су, самостални радници, који су економски и технички подређени у односу на дигиталну платформу,¹¹³⁷ где се под дигиталном платформом подразумева компанија која, независно од места седишта, делује посредством интернета и на тај начин спаја људе у вези са продајом робе, пружањем услуга или на други начин размене добара и услуга.¹¹³⁸ За овако одређене дигиталне платформе уводи се својеврсна социјална одговорност према дигиталним радницима.¹¹³⁹ Та социјална одговорност огледа су дужности платформе да за раднике обезбеде осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести, као и право на обуку и даље професионално усавршавање, али и право да оснивају и буду чланови синдиката, као и право на колективно преговарање.¹¹⁴⁰ Дакле, видимо да је реч о ограниченом сету права, али оно што је значајно, имајући у виду појмовно одређење дигиталног радника, јасно је да су готово сви обухваћени овим заштитним нормама.

¹¹³⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

¹¹³⁶ О развоју француског радног законодавства у правцу ширења поља примене и на дигиталне раднике шире код Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Brussels, 2019, стр. 52-53.

¹¹³⁷ О законским појмовима економске и техничке подређености види у: European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, *op. cit.*, стр. 106.

¹¹³⁸ Члан 242 поменутог закона, који је наведену формулацију добио чланом 10 (V) закона о изменама и допунама закона од 23.10.2018. године. LOI n°2018-898 du 23 octobre 2018 - art. 10 (V).

¹¹³⁹ *Ibidem.*

¹¹⁴⁰ *Ibidem.*

Недуго након Француске и у Португалу се усвајају прве одредбе које се тичу регулисања правног положаја дигиталног радника.¹¹⁴¹ Ипак, за разлику од Француске где се заштитне одредбе односе на све дигиталне раднике, нови закон у Португалу односи се само на дигиталне раднике који посредством платформи извршавају услуге транспорта, тј. превоза. Наиме, дигиталне платформе у овом сектору дужне су да користе тзв. оператере. Ови оператери јављају се у улози посредника између платформе и дигиталног радника. Реч је о правном лицу посредством којег клијенти спроводе своје резервације за одговарајуће возње. Дигитални радник нема никакве везе са платформом, већ закључује уговор са оператером. При чему, независно од форме уговора, поменути закон уводи претпоставку да је дигитални радник у радном односу са оператером, те на тај начин остварује сва права из радног односа и социјалног осигурања.¹¹⁴²

Када је у питању Италија и регулисање положаја дигиталних радника у тој држави, имамо нарочито занимљиву ситуацију. Италијанска покрајина Лацио (ит. *Lazio*) марта месеца 2019. године усвојила је регионални закон којим детаљно уређује права за све дигиталне раднике.¹¹⁴³ Овим прописом установљава се дужност за све платформе које делују на територији покрајине Лацио да у односу на дигиталне раднике примене правила у вези са безбедним и здравим условима рада, осигурањем за случај повреде на раду, права на породилско одсуство, права на минималну зараду, као и да дигиталне раднике пре приступања платформи упознају са условима рада и начином функционисања алгорита платформе и начина оцењивања.¹¹⁴⁴ У односу на све државе чланице, овај пропис представља тренутно најобухватнији правни акт када су у питању права дигиталних радника. Ипак, у Италији влада уверење да ће овај закон бити подвргнут процедури оцене

¹¹⁴¹ Lei n.º 45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, од дана 10.08.2018. године.

¹¹⁴² European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, *op. cit.*, стр. 105.

¹¹⁴³ Giunta Regionale: deliberazione N.308 Norme Per La Tutela E La Sicurezza Dei Lavoratori Digitali (2018 n.40, 20.03.2019).

¹¹⁴⁴ *Don't GIG Up! project*, Final Report, 2020, стр. 20, доступно на интернет адреси <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>.

уставности, те је упитно да ли ће остати на снази.¹¹⁴⁵ Са друге стране, одсуство законом предвиђене радноправне заштите за дигиталне раднике у Италији, није спречило надлежне органе да својим деловањем стану у заштиту ове категорије радника. Наиме, 24. фебруара ове године, главни тужилац покрајине Милано изрекао је казну у износу од 733 милиона евра за четири највеће платформе које у Италији пружају услугу доставе,¹¹⁴⁶ из разлога непоштовања одредби везаних за безбедност и здравље на раду за период од 2017. до 2020. године и неплаћања доприноса за социјално осигурање.¹¹⁴⁷ Поред наведеног новчаног износа, платформе су дужне да са свим дигиталним радницима који су у датом периоду од 2017. до 2020. године радили посредством ових платформи, а процењује се да их је више од шездесет хиљада,¹¹⁴⁸ закључе уговор о раду, те да им се тако осигура положај запослених лица.¹¹⁴⁹ Обавезе исплате наведеног новчаног износа и заснивања радног односа са дигиталним радницима платформе су дужне да реализују у року од деведесет дана од дана изрицања ових мера. Уколико то не учине, биће покренут поступак за утврђивање кривичне одговорности наведених платформи због непоштовања регула из области безбедности и здравља на раду, које уживају и кривичноправну заштиту. Ипак, један од водећих аутора у области дигиталног рада, италијански професор Валерио де Стефано (*Valerio de Stefano*) сматра да ће ова ситуација свој епилог добити у виду поравнања, кроз преговоре између представника четири највеће платформе, синдиката и министарства надлежног за послове рада.¹¹⁵⁰

¹¹⁴⁵ European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, *op. cit.*, стр. 106.

¹¹⁴⁶ У питању су платформе Uber Eats, Glovo, Just Eat и Deliveroo.

¹¹⁴⁷ Silvia Sciorilli Borrelli, Davide Ghiglione, *Italy emerges as next front in gig economy labour battle*, Financial Times, чланак од дана 05.04.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355>.

¹¹⁴⁸ Alvise Armellini, Alexandria Sage, *Italy fines Uber and food apps, says couriers are employees*, Tech Explore, чланак од дана 24.02.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://techxplore.com/news/2021-02-italy-fines-uber-food-apps.html>.

¹¹⁴⁹ О правном положају запослених у праву Италије, као и о различитим модалитетима остваривања права на рад у тој земљи више код: Alberto Pizzoferrato, *Platform Workers in the Italian Legal System*, Italian Labour Law e-Journal, No. 1/2019, стр. 93-98; Marco Biasi, *The On-Demand Work (Mis)classification Judgments in Italy. An Overview*, Italian Labour Law e-Journal, No. 1/2019, стр. 50-64.

¹¹⁵⁰ Овај став професор Де Стефано изнео је у чланку Leonie Cater, *Italy demands €733M in fines from food delivery platforms*, Politico, од дана 25.02.2021. године. Чланак доступан на интернет

Паралелно са наведеним дешавањима у Италији, влада Шпаније је започела заједнички рад са колегама из Италије на нацрту закона којим би се уредио положај дигиталних радника. Тај процес је коначно окончан 11. маја ове године усвајањем посебног закона којим се предвиђа обавезно успостављање радног односа између платформи које се баве услугом доставе и радника који раде посредством ових платформи. Тако, Шпанија постаје прва држава у ЕУ са законском регулативом на пољу уређивања положаја дигиталних радника.

Иницијални акт за читав овај процес била је одлука највише судске инстанце у Шпанији од 25 септембра 2020. године,¹¹⁵¹ а поводом тужбе дигиталног радника који је радио посредством платформе *Glovo*. У тужбеном захтеву, тужилац је захтевао да се утврди постојање радног односа између њега и компаније *Glovo*. Првостепени суд није усвојио тужбени захтев, а по изјављеној жалби, суд надлежан у другом степену потврдио је првостепену одлуку. На крају је Врховни суд, као највиша судска инстанца у тој земљи, преиначио одлуке нижестепених судова, усвојио тужбени захтев и утврдио да у конкретном случају постоји радни однос између дигиталног радника и платформе која се бави услугом доставе. Врховни суд је пресуду засновао на постојању односа субординације дигиталног радника у односу на платформу. У свом образложењу суд је пошао од става да појам субординације, као кључни критеријум за утврђивање постојања радног односа треба тумачити флексибилно, како би се прилагодио савременом начину пословања који је у великој мери заснован на дигиталној технологији. Полазећи од тога како функционише пословни модел дигиталних платформи, суд је постојање субординације извео из начина оцењивања дигиталних радника, тј. принципа на којима је заснована изградња рејтинга дигиталног радника на појединачној платформи, за које је утврдио да представљају посебан облик надзора, који је заснован на нарочито израженој субординацији дигиталног радника. Поред тога, иако дигитални радник сам поседује средства за рад, у виду превозног средства (у конкретном случају тужилац је за извршавање доставе користио мотор) и мобилног

адреси <https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>

¹¹⁵¹ Tribunal Supremo of 25.9.2020, rec. 4746/2019, пресуда доступна на интернет страни <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2>

телефона, суд је заузео став да је кључно средство за рад дигиталног радника заправо сама платформа, тј. њена апликација. Јер, уколико радник не поседује апликацију и није присутан на њој, не може ни извршавати радне задатке у виду пружања услуге доставе. Као још једну темељну тачку свог образложења, суд је издвојио пресуду Европског суда правде којом је утврђено да компанија *Uber* не пружа софтверске услуге, како се сама декларише, већ да је *de facto* реч о компанији која се бави пружањем услуга такси превоза.¹¹⁵² У том смислу, Врховни суд Шпаније истиче како је права природа делатности компаније *Glovo* пружање услуге доставе, а с обзиром да дигитални радник извршава послове који се директно тичу делатности компаније, има се сматрати запосленим, а не samozапосленим лицем.

Уз све наведено, Суд је истакао још неколико околности које га додатно учвршћују у уверењу да је у конкретном случају реч о радном односу, а не односу између два независна привредна субјекта. Те околности су следеће: 1) компанија *Glovo* доноси све битне пословне одлуке; 2) цена услуге доставе према клијентима, као и цена која се исплаћује дигиталном раднику за сваку појединачну услугу доставе одређена је искључиво од стране компаније *Glovo*; 3) дигитални радници нису плаћени директно од клијента као корисника услуге, већ клијент плаћа услугу компанији, која затим део те цене исплаћује дигиталном раднику, а део задржава за себе на име провизије за обезбеђен посао; 4) дигитални радник ни на који начин није укључен у однос са пословним субјектима чији се производи достављају.¹¹⁵³

Вођен изнетим ставовима највише судске инстанце, законодавац је усвојио претходно наведени закон. Овај легислативни акт доноси две битне новине у побољшању положаја дигиталног радника. Прва је та да установљава претпоставку да су дигитални радници који раде посредством платформи које пружају услуге доставе заправо и њени запослени. Друга новине тиче се увођења транспарентности у вези са функционисањем алгоритма платформи. Наиме, законом се установљава

¹¹⁵² Пресуда Европског суда правде C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, од дана 20.12.2017. године.

¹¹⁵³ О анализи наведене пресуде и значају који је произвела за положај дигиталних радника у Шпанији више код: Adrian Todolí-Signes, *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to Be Employees* (чланак од дана 23.10.2020. године). Доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717599.

обавеза за дигиталне платформе које пружају услуге доставе да синдикате информишу о свим релевантним индикаторима на основу којих функционише алгоритам платформе, а који се тиче услова рада дигиталних радника.

И поред ових новина које битно доприносе социјално-економској сигурности дигиталних радника, поједини синдикати изразили су незадовољство усвојеним законским текстом, сматрајући да је пропуштена идеална прилика да се дигитална економија у потпуности стави у адекватан правни оквир. Главне замерке иду у правцу остављања рока од три месеца од дана усвајања закона у оквиру којег дигиталне платформе треба своје пословање да прилагоде усвојеном закону. Синдикати сматрају да је то превише дуг период, те да ће платформе у остављеном року пронаћи начин да у значајној мери избегну примену закона и умање број дигиталних радника са којима би иначе требали да закључе уговор о раду.¹¹⁵⁴ Поред тога, одређено незадовољство усвојеним законским решењем засновано је на ставу да је закон исувише узак, јер пружа заштиту само једном малом броју дигиталних радника, и то оних који се баве пословима доставе. Са друге стране, платформе истичу да ће усвојени закон имати контраефекат и да ће заправо угрозити социјално-економски положај дигиталних радника. Ово из разлога што ће платформе, вођене логиком оплодње и акумулације капитала, настојати да умање своје трошкове, а што ће се пре свега огледати у смањивању броја ангажованих дигиталних радника.¹¹⁵⁵

Са друге стране Атлантског океана, у САД, сам крај претходне године донео је прави пример колико је питање уређивања радноправног положаја дигиталних радника значајно за платформе. Све је започело 2018. године, слично као у Шпанији – судском одлуком. Врховни суд Калифорније, 30. априла 2018. године

¹¹⁵⁴ Прогнозе су да ће овом одредбом бити обухваћено око 30.000 дигиталних радника са којима ће платформе морати да закључе уговор о раду. Natasha Lomas, *Spain agrees on labor reform that will recognize delivery platform riders as employees*, Techcrunch, чланак од дана 11.03.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://techcrunch.com/2021/03/11/spain-agrees-on-labor-reform-that-will-recognize-delivery-platform-riders-as-employees/>.

¹¹⁵⁵ Поред тога, процене су да ће ресторани као једни од бенефицијара услуге доставе хране изгубити око 250 милиона евра због најављеног смањивања броја ангажованих дигиталних радника. Види: Leonie Cater, *Spain approved a law protecting delivery workers. Here's what you need to know*, Politico, чланак од дана 11.05.2021. године. Чланак доступан на интернет адреси <https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/>.

донео је одлуку којом је утврдио постојање радног односа код два дигитална радника који су извршавали послове доставе посредством платформе *Dynamex*.¹¹⁵⁶ До оваквог закључка Суд је дошао применом тзв. ABC теста (*ABC test*) који подразумева утврђивање постојања три фактора на основу којих се однос између два субјекта има сматрати радним односом.¹¹⁵⁷ Први фактор у овом тесту (фактор А) тиче се контроле у извршавању послова.¹¹⁵⁸ Наиме, компанија треба да докаже да нема никакву контролу у односу на начин извршења конкретног посла, већ да ангажовано лице ужива потпуну аутономију у погледу тога како ће извршити посао. Фактор Б односи се на испитивање чињеница у погледу тога да ли радник обавља послове који су у оквиру основне делатности компаније. Уколико ангажовани радник извршава послове који су ван основне делатности компаније, неће се сматрати да је у радном односу. И на крају, фактор С, подразумева самосталност радника у погледу доношења пословних одлука. Конкретно, оцена овог фактора зависи од тога да ли радник слободно одлучује који посао ће да извршава, али и да самостално иступа на тржишту у смислу рекламирања и оглашавања својих услуга. Да би се утврдило постојање радног односа неопходно је да су кумулативно остварена сва три фактора, при чему је код свих фактора терет доказивања на компанији која ангажује радника.¹¹⁵⁹ Овом пресудом успостављен је прецедент на основу којег је у сваком конкретном случају могуће једноставно и јасно утврдити да ли је радник суштински запослени или samozaposleno лице.

Имајући у виду значај овог питања не само за раднике, него и за државу,¹¹⁶⁰ убрзо након ове пресуде покренута је иницијатива да овај тест добије своју законску

¹¹⁵⁶ Пресуда у предмету *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* од дана 30.04.2018. године. Пресуда доступна на интернет адреси <https://scocal.stanford.edu/sites/scocal.stanford.edu/files/opinion-pdf/S222732-1525112644.pdf>.

¹¹⁵⁷ Abigail S. Rosenfeld, *ABC to AB 5: The Supreme Court of California Modernizes Common Law Doctrine in Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, Boston College Law Review, No. 9/2020, стр. 114.

¹¹⁵⁸ Simon Deakin, *Decoding Employment Status*, King's Law Journal, No. 2/2020, стр. 192.

¹¹⁵⁹ Детаљнији приказ сва три фактора у оквиру ABC теста види код: Braden Seibert, *Protecting the Little Guys: How to Prevent the California Supreme Court's New "ABC" Test from Stunting Cash – Strapped Startups*, Journal of Business, Entrepreneurship and the Law, No. 1/2019, стр. 193-196.

¹¹⁶⁰ Процене су да у САД због класификације радника као samozaposlenih уместо као запослених, држава остаје без милијарди долара прихода. Види: David Bauer, *The Misclassification of Independent Contractors: The Fifty-Four Billion Dollar Problem*, Rutgers Journal of Law & Public Policy, No. 2/2015, стр. 138-140.

форму, што значи да би се ABC тест примењивао у односу на све раднике у држави. Иницијатива је заиста и резултирала законским текстом који је усвојен септембра 2019. године, а ступио на снагу првог дана наредне године.¹¹⁶¹ Овим законом платформе које се баве пружањем услуга у реалном, физичком простору биле су обавезне да у односу на све дигиталне раднике спроведу тест у виду описана три фактора, на основу којег су требале да их класификују или као запослене или као независне кооперанте, тј. предузетнике. Изразито незадовољне оваквим законским решењем, *Uber*, *Lyft* и *Postmates*, као највеће платформе који би биле погођене тим законским решењем,¹¹⁶² покренуле су контра иницијативу, са циљем да грађани усвојени закон ставе ван снаге,¹¹⁶³ односно да се закон промени са битно друкчијим садржајем. Према њиховом предлогу дигитални радници би законски били препознати као самостални предузетници, али са одређеним степеном минималних права по угледу на запослене.¹¹⁶⁴ Платформе су ради реализације ове иницијативе потрошиле преко 204 милиона долара и на крају су успеле у свом циљу.¹¹⁶⁵ У питању је најскупља законска кампања у историји САД, што у ствари најбоље показује колики је финансијски значај радног статуса радника на платформама за

¹¹⁶¹ Assembly Bill No. 5 (2018–2019 Reg. Sess.) (Cal. 2019), скраћено AB5. Текст закона доступан на интернет адреси: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

¹¹⁶² Као куриозитет истичемо чињеницу да су *Uber* и *Postmates*, заједно са платформама *Cabify*, *Deliveroo*, *Grab*, *MBO Partners*, учествовали у креирању Повеље о принципима за добар рад посредством платформи. Ова Повеља донета је са циљем да се установе принципи за побољшање положаја дигиталних радника које ће поштовати све платформе, као и да се, са тим у вези, унапреди сарадња платформи са социјалним партнерима. Овај документ не садржи санкције за непоштовање одредби повеље, тако да је реч о акту програмске природе. Повељу смо анализирали у тексту: Сенад Јашаревић, Дарко Божичић, *Зашто је за платформске раднике у Србији важна ЕУ Директива 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада?*, стр. 12-13. Доступно на интернет адреси: <https://publicpolicy.rs/publikacije/afa60478e55ec4e4bf5446f8fbe50e3d9034cb3e.pdf>.

¹¹⁶³ Реч је о посебној легислативној процедури (*ballot initiative*) присутној у појединим федералним државама САД, према којој грађани кроз својеврсну колективну петицију могу да дају предлог за усвајање новог закона или да постојећи закон промене или ставе ван снаге, под условом да путем петиције скупе довољан број потписа регистрованих бирача. Више код: Edward Lascher Jr., Michael Hagen, Steven Rochlin, *Gun Behind the Door? Ballot Initiatives, State Policies and Public Opinion*, *The Journal of Politics*, No. 3/1996.

¹¹⁶⁴ Реч је о праву дигиталних радника на заштиту од дискриминације сходно праву државе Калифорније, праву на минималну зараду али само за време које проведу у вршењу рада преко платформе и праву на одређен степен здравственог осигурања.

¹¹⁶⁵ Висина материјалних средстава уложена у реализацију ове иницијативе чини је најскупљом у историји државе Калифорније. Kate Conger, *Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors*, *New York Times*, чланак од дана 4.11.2020. године. Доступно на интернет адреси <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>.

саме платформе. Све са главним циљем да њихов радноправни положај остане недефинисан.¹¹⁶⁶

в) *Ко је послодавац дигиталном раднику?*

Анализирајући даље положај дигиталних радника, одлучили смо се да пођемо од претпоставке да је дигитални радник заправо запослени. Уколико бисмо на односе између субјеката који учествују у раду посредством платформе применили традиционални бипартитни приступ односима између људи поводом рада, следеће питање које се онда намеће јесте – ко би у том случају био послодавац дигиталном раднику? Два су могућа одговора. Или је то клијент или је то дигитална платформа. Али, одговор на постављено питање није лако дати.

Главни разлог лежи у чињеници што су функције које традиционално врши послодавац у радном односу, код рада преко платформи подељене између клијента и платформе, а неретко се дешава и да граница између појединих функција послодавца није лако уочљива.

Полазећи од ове отежавајуће околности, за прецизно утврђивање који субјект је у односу на дигиталног радника у улози послодавца, настала је теорија о усвајању функционалног концепта послодавца коју је успоставио и разрадио професор Адамс Прасл (*Jeremias Adams Prassl*) у својој књизи *О концепту послодавца (The Concept of the Employer)*. Овај концепт заснован је на постојању пет функција које врши послодавац у радном односу.¹¹⁶⁷ Свака од тих функција са собом носи одређени сплет права, обавеза и одговорности за субјекта који их извршава. У питању су следеће функције: 1) функција заснивања и отказивања радног односа; 2) функција располагања радом и резултатима рада; 3) функција обезбеђивања рада и исплате зараде; 4) функција управљања унутрашњим тржиштем; 5) функција управљања спољним тржиштем.¹¹⁶⁸

¹¹⁶⁶ Види: Alexander Aammon, *Prop 22 Is Here, and It's Already Worse Than Expected*, The American Prospect, чланак од дана 15.01.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://prospect.org/labor/prop-22-is-here-already-worse-than-expected-california-gig-workers/>.

¹¹⁶⁷ Како сам професор Прасл истиче, идеја о постојању функционалног, тј. растегљивог појма послодавца заправо и није нова. Први предлози тог типа срећу се код професора Сајмона Дикина. Види: Simon Deakin, *Commentary. The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, *Industrial Law Journal*, No. 1/2001, стр. 72-84.

¹¹⁶⁸ Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015, стр. 32.

Функција заснивања и отказивања радног односа подразумева заправо да постојање односа између радника и послодавца зависи пре свега од послодавчеве воље. Када је реч само о функцији заснивања радног односа, она се тиче слободе избора лица са којим ће послодавац ступити у радноправни однос и укључује радње оглашавања потребе за запослењем, интервјуисање кандидата пријављених за посао, саму селекцију конкретног кандидата и закључивање уговора о радном ангажовању.

Са друге стране, функција отказивања радног односа своди се на овлашћење давања отказа, у складу са законским правилима у погледу услова и поступка отказивања уговора о раду.

Функција располагања радом и резултатима рада значи овлашћење послодавца да од радника захтева да врши предвиђени рад, као и да присваја резултате тог рада.¹¹⁶⁹ Овој функцији реципрочна је *обавеза обезбеђивања рада и исплате зараде*. Јер, да би послодавац могао да захтева од запосленог да изврши одређени рад, неопходно је да претходно обезбеди потребу за конкретним радом и, у складу са принципом онерозности, да исплати зарату за извршени рад.

Функција управљања унутрашњим тржиштем огледа се у управљачким овлашћењима послодавца. Управљачка власт, као један од елемената садржине правне субординације, подразумева право послодавца да организује рад запослених, а остварује се издавањем налога и упутстава за рад запосленима.¹¹⁷⁰ На крају, *функција управљања спољним тржиштем* значи да ризик за све пословне одлуке сноси искључиво послодавац, независно од тога да ли резултирају профитом или финансијским губитком.¹¹⁷¹

¹¹⁶⁹ Посебно деликатно питање односи се на право интелектуалне својине која настане као резултат рада у служби другог. Више о томе код: Слободанка Ковачевић-Перић, Гордана Дамјановић, *Проналасци и ауторска дела створена у радном односу*, Радно и социјално право, бр. 2/2018, стр. 1-17; Kazuhide Odaki, *The Right to Employee Inventions in Patent Law: Debunking the Myth of Incentive Theory*, Hart Publishing, Oxford – London – New York – New Delhi – Sydney, 2018, стр. 7-8, 113-118; Mark Freedland, Jeremias Prassl, Resolving invention ownership disputes: limitations of the contract of employment, у [ed.] Marilyn Pittard, Ann L. Monotti, John Duns, *Business Innovation and the Law Perspectives from Intellectual Property, Labour, Competition and Corporate Law*, Edward Elgar Publishing, Massachusetts, 2013, стр. 144-163.

¹¹⁷⁰ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, *op. cit.*, стр. 146.

¹¹⁷¹ О свим наведеним функцијама у контексту функционалног концепта послодавца више код: J. Prassl, *The Concept of the Employer*, *op. cit.*, стр. 34-36.

Са оваквим приступом појму послодавца од секундарног је значаја питање карактера правног односа субјекта који врши рад и субјекта који организује и плаћа тај рад. Као примарно поставља се питање ко врши наведене функције које су карактеристичне за послодавца у радном односу, јер ко их врши има и права, али и обавезе које произлазе из датих функција.

Одговор на ово питање неће бити исти у свим односима који се успостављају поводом платформског рада. Разлог су бројне разлике у погледу начина на који функционишу различите дигиталне платформе.

Код појединих платформи задатак уочавања постојања функција послодавца није тежак. Видели смо да постоје платформе које читав процес релевантан за извршавање рада држе у сопственим рукама – од избора дигиталног радника, преко одређивања начина и цене рада, до спровођења интензивне контроле за све време вршења рада. И на све то, од цене коју за свој рад оствари дигитални радник узимају део на име провизије за спајање са клијентом који је имао потребу за таквим радом. Ово је нарочито карактеристично за платформе које се баве пружањем услуга транспорта и доставе. У таквим случајевима, где платформа остварује сваку од улога у контексту функционалног концепта послодавца, треба да има и све обавезе које радно законодавство намеће послодавцу. Са друге стране, тамо где дигитални радник само користи дигиталну инфраструктуру платформе како би дошао до клијента, а сам одређује цену свог рада, када и за кога ће да ради, а платформа наплати само провизију за своју услугу, нема места одговорности платформе за радноправне дужности послодавца, јер платформа не врши ни једну од функција карактеристичних за послодавца у радном односу. Дигитални радник који врши рад посредством таквих платформи, сам доноси све битне одлуке те заиста и јесте самосталан и независан у свом раду.

Са друге стране, када се у погледу избора радника и организације и контроле рада и клијенти користе дигиталном инфраструктуром платформе, ствари су, разуме се, сложеније. У таквим случајевима, клијент и платформа суштински деле различите функције послодавца. Такав је случај код платформе *UpWork*, где клијент оглашава потребу за извршењем конкретног посла и истовремено одређује цену за тај рад. Потом, код селекције дигиталног радника може да се ослони на алгоритам

платформе, или да сам изврши потребну селекцију. На крају, контролна овлашћења у погледу извршавања рада спроводе заједнички кроз софтвере помоћу којих се броје кликови мишем или на тастатури, или помоћу којих се у одређеним временским интервалима врше фотографије екрана дигиталног радника (*screenshot*).

Дакле, овде су функције послодавца подељене тако што клијент одређује и исплаћује цену рада, а са платформом заједнички спроводи контролу вршења рада. У таквој констелацији међусобних односа клијента и платформе према дигиталном раднику, поставља се питање како би се извршила (рас)подела дужности послодавца. Како је суштина да се обезбеди заштита права дигиталног радника, решење за ову ситуацију мора пре свега да буде делотворно у смислу остваривања тих заштитних норми. Из тог разлога, као најповољније за дигиталног радника видимо примену принципа солидарне одговорности.¹¹⁷² То би значило да за испуњење свих послодавчевих обавеза дигитални радник може позвати на одговорност било клијента, било платформу. То би за последицу имало да ови субјекти, са једне стране превентивно делују и претходним споразумом уреде свој однос у смислу садржине обавеза према дигиталном раднику и међусобно расподеле одговорност за њих. Са друге стране, у одсуству таквог споразума, након што од стране дигиталног радника један од та два субјекта буде позван на одговорност, имао би право да постави регресни захтев, где би се у посебном спору одредила расподела одговорности за испуњене обавезе послодавца између платформе и клијента. Предложено решење заправо и није ново у правној пракси. Шири поглед на појам послодавца и успостављање својеврсног вида заједничке, тј. солидарне одговорности већ је примењиван како од стране Европског суда праве,¹¹⁷³ тако и од националних судова у појединим државама.¹¹⁷⁴

¹¹⁷² Jeremias Prassl, *Humans as a Service - The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018, стр. 104.

¹¹⁷³ У предмету *Albron Catering BV* (тужени) против *FNV Bondgenoten and John Roest* (тужилац) суд је заузео став да одговорност за остваривање права запослених заједнички имају све компаније које представљају повезана лица, независно од тога у којој од компанија је радник у радном односу. Пресуда Европског суда правде у предмету *C-242/09 Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest*, од дана 21.10.2010. године.

¹¹⁷⁴ О примерима солидарне одговорности послодав(а)ца у Сједињеним Америчким Државама и Великој Британији види код J. Prassl, *Humans as a Service*, *op. cit.*, стр. 104. О примерима солидарне одговорности послодав(а)ца у Кини Sean Cooney, Sarah Biddulph, Ying Zhu, Law and

Примена овог концепта у многим случајевима дигиталног рада резултирала би тако што би се у улози послодавца нашла платформа. Поред тога што све платформе неизоставно у својим општим условима пословања изричито истичу да регистрација дигиталног радника на платформи ни у ком случају не може довести до било које врсте радноправног односа између платформе и радника, свој положај да нису послодавци бране са још два аргумента.

Први је да су оне суштински посредници између радника и клијента и да с тога нема места преузимању улоге послодавца. Иако смо из претходних редова закључили да оваква констатација платформи није у складу са фактичким стањем ствари, на овом месту бисмо само кратко указали на правне последице виђења да платформе заиста јесу посредници. Чак и ако би хипотетички пошли од таквог схватања, примена релевантних међународних стандарда у вези са посредовањем у запошљавању значила би да дигиталне платформе немају право да дигиталним радницима наплаћују услугу посредовања о запошљавању. Овакав закључак произлази из члана 7 Конвенције МОП бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање,¹¹⁷⁵ према којем „приватне агенције за запошљавање радницима не наплаћују, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде.”¹¹⁷⁶ Принцип о забрани наплаћивања било какве накнаде за услуге посредовања лицима која траже запослење садржан је и у члану 6 став 3

Fair Work in China, Abingdon: Routledge, 2013; Mimi Zou, *The Regulatory Challenges of Uberization in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 2/2017, стр. 269–294; О примерима солидарне одговорности послодав(а)ца у Латинској Америци ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016.

¹¹⁷⁵ Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 2/2013).

¹¹⁷⁶ Чланом 1 ове конвенције одређено је да се израз приватна агенција за запошљавање односи на „свако физичко или правно лице, независно од јавних органа, које на тржишту рада, пружа услуге које се састоје из: а) обезбеђивања међусобно одговарајућих понуда радних места и захтева за запошљавање, при чему приватна агенција за запошљавање не постаје страна у радном односу који из тога може да проистекне; б) запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој страни, која може бити физичко или правно лице, које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака; в) осталим услугама у вези са тражењем посла, које је утврдио надлежни орган након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодавца и радника, као што су пружање информација, чија намера није да се пронађу међусобно одговарајуће понуде радних места и захтев за запошљавање.” Имајући у виду улогу платформи као посредника у запошљавању, произлази да би такво њихово деловање било обухваћено тачком а) наведеног члана Конвенције.

Директиве 2008/104/ЕС о раду преко агенција за привремено запошљавање.¹¹⁷⁷ Иако платформе истичу да нема места примени наведених међународних аката јер оне не посредују у запошљавању, већ посредством њих самозапослена лица, тј. предузетници проналазе адекватне послове, нигде није искључена примена ових аката и на самозапослена лица,¹¹⁷⁸ а видели смо да велика већина дигиталних радника није регистрована као предузетник. Дакле, чак иако би биле класификоване као агенције које посредују у запошљавању, не би имале основ да наплаћују своје услуге посредовања.¹¹⁷⁹

Други аргумент којим платформе бране свој став да не могу бити класификовани као послодавци јесте да су оне технолошке компаније, које се баве пружањем софтверских услуга клијентима. Ипак, како смо већ поменули, овакво виђење оповргао је Европски суд правде у предмету који је покренула асоцијација такси удружења Барселоне, тражећи да радници који врше услугу транспорта посредством платформе *Uber* морају да испуне услове и остваре лиценцу која се захтева за возаче такси возила у Барселони. Суд је усвојио овај захтев јер је у конкретном случају утврдио да компанија *Uber* фактички послује као привредни субјект који се бави услугом такси превоза, а не пружањем софтверских услуга, како се самоиницијативно декларише.¹¹⁸⁰

з) Која су (радна)права дигиталних радника?

Примена функционалног концепта послодавца даје нам одговор на питање који субјект је пасивно легитимисан у случају постављања захтева дигиталног радника за остваривањем права по основу рада посредством дигиталне платформе. Али, то

¹¹⁷⁷ OJ L 327/9; О Директиви и Конвенцији МОП бр. 181 види више у нашем раду О Конвенцији МОП бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање шире у: Дарко Божичић, *Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву*, Радно и социјално право, бр. 1/2016.

¹¹⁷⁸ Бојан Урдаревић, Александар Антић, *Платформски рад – отворена питања и дилеме*, Српска политичка мисао (у поступку објављивања).

¹¹⁷⁹ Valerio De Stefano, Mathias Wouters, *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, ForesightBrief, ETUI, No. 7/2019, стр. 7.

¹¹⁸⁰ Пресуда Европског суда правде у предмету C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, од дана 20.12.2017. године. Види и: Ilda Durri, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL (C.J.E.U.)*, International Legal Materials, No. 4/2019, стр. 837-848.

је само први корак на путу остваривања права на рад за дигиталне раднике. Следеће питање које се намеће по природи ствари јесте која су то права на која могу да рачунају дигитални радници по основу свог рада посредством платформе? Овде долазимо до две могуће опције. Прва је да дигитални радници уживају сва права као и лица која право на рад остварују у радном односу. Овакав „све или ништа” приступ (*all or nothing approach*) несумњиво да је у погледу обима и квалитета права најповољнији за дигиталне раднике, јер их изједначава са лицима у радном односу, за који смо већ видели да представља најадекватнију форму остваривања права на рад. У случајевима где су све функције послодавца само у рукама платформе овај приступ је остварив, али, са друге стране, код оних код којих је присутна подела функција послодавца између платформе и клијента, примена овог принципа је у значајној мери отежана и готово да није могућа. Јер, чак и да применимо принцип солидарне одговорности и да дигитални радник оствари своја права по основу рада, поставља се питање како суд да се постави у расподели терета између платформе и клијента.

Отуда се у теорији као алтернатива јавља идеја о увођењу одређеног обима права која би по основу свог рада уживали дигитални радници.¹¹⁸¹ Са тим у вези поставља се питање која су то права и у којем обиму. Одговор на ова питања такође садржи неколико алтернатива.

Прва је да се за дигиталне раднике успостави посебна законска категорија за коју је предвиђено уживање ограниченог сплета права из радног односа. Тако су поједине државе својим законодавством предвиделе посебан статус за субјекте који врше рад ван радног односа, те спрам тога уживају и одређена права по основу рада. Разлог увођења посебних категорија јесте да се ширим пољем примене радног законодавства спрече злоупотребе у погледу радног ангажовања и избегавања обавеза послодавца са тим у вези.¹¹⁸² То је на пример учињено у Великој Британији, чије радноправно законодавство познаје више врста лица која врше раде. Поред

¹¹⁸¹ Miriam Kullmann, *Work-related Securities: An Alternative Approach to Protect the Workforce?*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, No. 4/2018, стр. 395-412.

¹¹⁸² Сенад Јашаревић, *Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2015, стр. 1062.

традиционалног појма запослени (*employee*), који означава лице које рад врши у радном односу на основу закљученог уговора о раду, присутна је и категорија радник (*worker*), којим је обухваћено свако лице које својим радом зарађује за живот.¹¹⁸³ Лица у групи радник уживају право на минималну зараду и право на плаћени годишњи одмор. Слична законска категорија присутна је и у Шпанији. Реч је о „економски несамосталном предузетнику“, као категорији која се налази између запосленог и предузетника. „Економски несамостални предузетник“, је лице које испуњава све законом превиђене услове за предузетника, али за разлику од њих, не запошљава нити радно ангажује друга лица и 75% укупних годишњих прихода им долази од само једног (главног) клијента.¹¹⁸⁴ За субјекте који право на рад остварују у оквиру категорије „економски несамосталног предузетника“ предвиђен је ужи корпус права у односу на лица у радном односу. Реч је о праву на плаћени годишњи одмор, право на синдикално организовање и колективно преговарање, право на новчану накнаду у случају незапослености, право на накнаду материјалне штете уколико главни клијент не испуни своју уговорну обавезу. За спорове у којима они учествују надлежни су радни судови, а не судови опште надлежности.¹¹⁸⁵

Друга алтернатива долази од стране МОП. Наиме, у поменутој студији ове организације о дигиталним платформама, МОП наводи три групе права која се могу и морају применити и на дигиталне раднике, наводећи и конкретне изворе права МОП са тим у вези. У прву групу права спадају она садржана у Декларацији о основним принципима и правима на раду.¹¹⁸⁶ Како је реч о фундаменталним људским правима, њихово остваривање не би смело да мимоиђе ни дигиталне раднике. У другу групу права спадају она која се, поред наведених основних права,

¹¹⁸³ Шире о категоријама лица која раде у Великој Британији у: Astra Emir, *Selwyn's Law of Employment*, Oxford University Press, 2016, стр. 36-44.

¹¹⁸⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, члан 11.

¹¹⁸⁵ Ипак, и поред оптималног законског решења, судска пракса у Шпанији показала је висок степен неуједначености у, чињенично посматрано, врло сличним предметима које су дигитални радници поводом свог статуса покретали пред тамошњим надлежним судовима. Alberto Barrio, *Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain*, *dispatch*, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, January 2020.

¹¹⁸⁶ Да подсетимо реч је о слободи удруживања и праву на колективно преговарање; укидању свих облика обавезног или принудног рада; укидању дечјег рада; елиминацији дискриминације у односу на запошљавање и занимање.

сматрају минималним елементима достојанственог рада. У питању су право на безбедност и здравље на раду, право на социјалну сигурност, право на запослење, и право на инспекцијску заштиту.

И док су изложена права из прве и друге групе у функцији обезбеђивања достојанственог рада за дигиталне раднике које МОП види као минимални ниво њихове радноправне заштите, у трећу групу права, МОП сврстава она која се непосредно тичу околности у којима раде дигитални радници и која су нужна за побољшање услова рада дигиталних радника. Иако су поједини инструменти којима се обезбеђује заштита социјално-економског положаја дигиталних радника усмерени на тачно одређена занимања, у студији се истиче како је реч о правима која су нужна за заштиту положаја дигиталних радника.¹¹⁸⁷ У питању су извори МОП који се тичу права на накнаду за извршени рад, заштите од престанка радног односа, права на приступ информацијама и заштити личних података, права на транспарентне услове рада, права на мобилност у раду, и права на делотворну правну заштиту.

Иако МОП указује на своје кључне инструменте који садрже решења за успостављање радноправне заштите дигиталних радника, не даје одговор на питање како практично обезбедити примену свих тих инструмената и правила садржаних у њима на дигиталне раднике, већ закључује са констатацијом да „тема њихове примене треба да буде предмет стручне дискусије у будућности”.¹¹⁸⁸ Верујемо да је овакав закључак последица свести МОП да ефикасна примена њених инструмената зависи искључиво од држава чланица, и то под претпоставком да су претходно ратификовале конкретне конвенције. Не постоји могућност да се стандарди МОП примењују непосредно на дигиталне платформе, осим да их оне саме не инкорпорирају у својим актима.¹¹⁸⁹

Као што се види, није лако обезбедити директну примену међународних стандарда рада на дигиталне раднике. Значајно делотворније правно решење видимо у

¹¹⁸⁷ ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, *op. cit.*, стр. 206.

¹¹⁸⁸ *Ibidem*, стр. 208.

¹¹⁸⁹ Али Повеља коју су усвојиле платформе јасан је показатељ да оне немају намеру да саме донесу акте који ће их обавезивати.

примени националног радног законодавства. А са тим у вези намеће се питање које национално законодавство применити? Код дигиталних платформи заснованих на локацији немамо дилему. Има се применити радно законодавство оне државе на чијој територији се врши рад. Јер, управо због географске повезаности дигиталног радника и клијента који се налазе на истој територији, примена радноправне регулативе државе на којој се налазе произлази као једино логично решење. Штавише, и саме дигиталне платформе, независно од места њиховог стварног седишта, оснивају „ћерке компаније“ у државама у којима се врши рад дигиталних радника.¹¹⁹⁰ Дакле сва три субјекта која су укључена у рад посредством платформи делују на територији једне државе, те с тога нема препрека да се примењује право баш те државе.

Са друге стране, код платформи које су засноване на мрежи, ситуација је значајно компликованија. Замислимо случај где је платформа регистрована у САД, дигитални радник је из наше државе, а клијент је из Немачке. Поставља се питање које радноправне стандарде ћемо применити у конкретном случају? Применом функционалног концепта послодавца утврдили смо ко има обавезе према дигиталном раднику, и остало је да се утврди још садржина тих обавеза. Наше виђење је да би се у погледу садржине радноправних обавеза требало применити право државе из које је дигитални радник. Наиме, видели смо да постоји значајна асиметрија у информацијама којима располажу субјекти који учествују у односима поводом дигиталног рада. Та асиметрија иде на руку платформи, јер оне су те које владају свим релевантним информацијама, па тако и оним које се тичу личности њених корисника, дакле и клијента и дигиталног радника. Због тога сматрамо да имају дужност да преузму одговорност због своје позиције у вези са поседовањем таквих информација. Имајући у виду да поседује све релевантне информације о послу који треба да се изврши и месту рада дигиталног радника, платформа би била дужна да цену рада, као и остала права по основу рада, постави тако да иста не буду испод минимума предвиђеног националним законодавством државе из које је

¹¹⁹⁰ То је случај и у нашој држави где су компаније попут *Wolta* и *Glova* основале привредна друштва у Републици Србији.

дигитални радник.¹¹⁹¹ Са друге стране, уколико би се у конкретном случају клијент имао сматрати послодавцем спрам функција које у конкретном односу врши, тада би платформа имала дужност да га обавести о свим релевантним подацима, као што радноправни стандарди које је дужан да испуни у складу са прописима државе у којој се налази дигитални радник. Дакле, одговорна употреба података може допринети решавању проблема одређивања меродавног права на радноправни положај дигиталних радника.

д) Судска пракса о радноправном положају дигиталних радника

Из досадашњег излагања, да се закључити како су дигитални радници одређени као самостални и независни извршиоци послова, само на основу тога што је тако предвиђено у условима коришћења платформи.¹¹⁹² Ипак, овакав закључак не може се прихватити, из разлога што представља само један поглед на односе који се успостављају поводом рада преко платформи. Овакво виђење неопходно је подвргнути критичком размишљању у односу на реално, фактичко стање. И управо то и јесте задатак суда. Да на постојеће, реалне животне ситуације, примени актуелне (радно)правне норме. Али када је у питању примена постојећих норми на односе поводом дигиталног рада, судови су суочени са својеврсним проблемом. Узрок тог проблема лежи у чињеници да је реч о нормама које су прилагођене друкчијем карактеру односа поводом рада. Како је то објашњено у образложењу пресуде у предмету *McGillis* против *Uber*-а, судије се налазе пред изазовом да на савремене трипартитне односе примене норме које су намењене двостраним радним односима, или како је то сликовито рекао поступајући судија – у дилеми су да ли да постојеће односе ставе у оквир квадрата или оквир круга, када ни један од њих не одговара тим односима.¹¹⁹³

Први судски поступци у којима су дигитални радници захтевали утврђивање постојања радног односа, те сходно томе и права која им следују по основу радног

¹¹⁹¹ Слично и J. Prassl, *Humans as a Service - The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, *op. cit.*, стр. 104.

¹¹⁹² Willem Pieter De Groen, Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, CEPS Special Report No. 138, June 3, 2016, стр. 11. Доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2790788.

¹¹⁹³ *Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity*; and *Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal*, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године, стр. 7 пресуде.

односа, започели су у САД. Ово и не треба да чуди с обзиром да су највеће платформе започеле своју делатност управо у САД, где и имају своја седишта.

Све је почело 16. септембра 2016. године када је Барбра Бервик (*Barbra Berwick*) поднела тужбени захтев против платформе *Uber* у којем је захтевала остваривање права која јој припадају на основу радног законодавства, за период у којем је вршила услугу транспорта посредством апликације.¹¹⁹⁴ *Uber* је опонирао овом захтеву, истакавши да је тужиља самосталан и независан пружалац услуга транспорта, и као таква је посредством платформе долазила до клијената. Одлука надлежног суда у држави Калифорнија свела се заправо на питање да ли је тужиља запослена или је независни пружалац услуга. У решавању овог спорног питања суд се ослонио на критеријуме за утврђивање статуса запосленог из пресуде Врховног суда Калифорније из 1989. године, тзв. Борело тест.¹¹⁹⁵ Овај тест састоји се из неколико критеријума на основу којих се процењује да ли је послодавац имао одговарајући степен контроле у односу на рад ангажованог лица, на основу којег се одређује да ли је у конкретном случају реч о радном односу или не. Борело тест састоји се из следећих критеријума: 1) да ли ангажовано лице извршава послове који су из основне делатности послодавца или не; 2) да ли ангажовано лице за извршавање рада користи сопствена средства за рад или та средства обезбеђује послодавац; 3) да ли је за извршавање послова неопходно да ангажовано лице поседује посебне вештине и знања; 4) да ли послодавац издаје детаљне налоге како је неопходно извршити посао; 5) да ли ангажовано лице само сноси ризик за своје пословање; 6) да ли је посао који се извршава краткотрајан или је трајног карактера; 7) да ли се плаћање врши за извршени рад или по сату; 8) да ли су приликом ступања у пословни однос стране могле бити у уверењу да ступају у радни однос.¹¹⁹⁶

¹¹⁹⁴ *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 ЕК (2015).

¹¹⁹⁵ *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989), [48 Cal. 3d 341] од дана 23.03.1989. године.

¹¹⁹⁶ Поред Борело теста, суд се додатно позвао и на пресуду Апелационог суда Калифорније у предмету *Yellow Cab Cooperative, Inc. v. Workers' Comp. Appeals Bd.* (1991) [226 Cal. App. 3d 1288] у којој је суд одлучивао да ли су таксисти у радном односу са компанијом чију диспечерску службу користе. Разлог због којег је суд узео у обзир и ову пресуду лежи у сличности природе делатности између возача таксија и лица која возе посредством платформе *Uber*. О ставу америчке судске праксе о радном односу возача такси возила више код: Agnieszka

Суд је у конкретном случају закључио да иако се тужилац представља као софтверска компанија која путем своје технологије пружа услугу спајања лица које пружа услугу транспорта и лица које има потребу за таквом услугом, стварност је ипак друкчија. Даље се наводи да је тужени у потпуности укључен у сваки сегмент пружања услуге транспорта, те да то заправо и јесте његова основна делатност. Иако је тужени нарочито истицао како средства за вршење рада нису његова, већ власништво извршиоца услуге, Суд је заузео став да је од питања власништва над возилом, много значајније то што је тужени поставио све стандарде које возило мора да испуњава, да би била могућа његова употреба у те сврхе.¹¹⁹⁷ Поред тога, суд је истакао како су возило и рад све што поседује тужила, али да би уопште могла да извршава услуге, неопходно је да поседује апликацију која је у власништву платформе и представља интелектуалну својину платформе. Управо је поседовање апликације суд препознао као есенцијално средство за рад. Поред тога, иако је апликација интелектуална својина платформе, тужилац није плаћао за њено коришћење, што би било карактеристично за пословни однос два независна субјекта. И оно што је кључно, управо посредством апликације, тужени је вршио контролу сваког аспекта деловања тужиоца у вези са пружањем услуге транспорта. На основу свега изнетог, суд је одлучио да су испуњени сви критеријуми Борело теста, те да се тужила има сматрати запосленом и да јој, последично, припадају сва права из радног односа.¹¹⁹⁸

Сложеност проблематике у вези са уређивањем радноправног положаја дигиталних радника приказује нам одлука суда на другој обали САД, у држави Флорида, који је, у готово истој ситуацији одлучио да између возача *Uber*-а као тужиоца и платформе *Uber*, као туженог, нема радног односа.¹¹⁹⁹ Апелациони суд државе Флорида је у конкретном случају спровео тест од десет фактора на основу којих

McPeak, *Sharing Tort Liability in the New Sharing Economy*, Connecticut Law Review, No. 1/2016, стр. 206-209.

¹¹⁹⁷ Да возило није старије од 10 година, да у ентеријеру има бројна обележја платформе и сл.

¹¹⁹⁸ Додатно о анализи пресуде види код: Brian D. Shapiro, *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 EK (2015), Western State Law Review, No. 3/2016, стр. 321-324.

¹¹⁹⁹ *Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity*; and Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године.

се,¹²⁰⁰ сходно закону државе Флорида,¹²⁰¹ одређује да ли је лице у радном односу или је реч о правном односу два независна привредна субјекта. Као кључни од свих десет фактора, узимајући у обзир претходне судске одлуке,¹²⁰² суд је препознао онај који се односи на степен контроле који врши компанија. При томе се под појмом контроле подразумева степен овлашћења у погледу одређивања шта треба да се уради, на који начин и када је потребно извршити одређени посао.¹²⁰³ Суд је заузео став да лица која раде посредством компаније *Uber* заправо сама бирају када желе да возе, колико и на којим локацијама желе да врше услуге транспорта. Поред тога поседују возило као кључно средство за рад у овој делатности, а платформа им није наметнула клаузулу ексклузивитета, те тако могу истовремено да раде посредством других сличних платформи. На основу ових околности суд је донео одлуку да у конкретном случају нема потребног степена контроле од стране платформе у односу на возаче да би се конституисао радни однос између њих, те је Суд закључио да су возачи *Uber*-а самостални и независни привредни субјекти.

Потом је у Флориди, управо на основу ове судске одлуке, 9. маја 2017. године усвојен, а првог дана јула месеца исте године и ступио на снагу закон којим се уређује положај дигиталних радника који раде посредством платформи које пружају услуге превоза (*transportation network companies*). Овим прописом предвиђено је да се дигитални радници који раде посредством ових платформи сматрају самосталним и независним пружаоцима услуга све док платформа: 1) не одређује временски оквир када радници морају бити присутни на платформи и доступни за пружање услуга; 2) дозвољава дигиталним радницима да истовремено пружају исте услуге и посредством других сличних платформи; 3) не спречава дигиталног радника да истовремено обавља и друге професионалне делатности; 4)

¹²⁰⁰ Фактори предвиђени законом на основу којих је суд у конкретном случају донео одлуку су: 1) степен контроле на који компанија има право сходно уговору између компаније и ангажованог лица; 2) да ли је занимање ангажованог лица друкчије од делатности компаније; 3) степен надзора над вршењем посла на који компанија има право; 4) вештине и знања потребни за извршење конкретног посла; 5) ко је дужан да обезбеди средства и простор за рад; 6) временско трајање ангажовања за вршење посла; 7) да ли се исплата врши по сату или за завршени посао; 8) да ли ангажовано лице обавља послове из основне делатности компаније; 9) да ли стране ступају у однос за који је карактеристична субординација; 10) да ли компанија сама извршава послове за које је лице ангажовано.

¹²⁰¹ Restatement (Second) of Agency, para. 220. Id. at 174-75.

¹²⁰² *Verchick v. Hecht Invs., Ltd.*, 924 So. 2d 944, 946 (Fla. 3d DCA 2006).

¹²⁰³ *Herman v. Roche*, 533 So. 2d 824, 825 (Fla. 1st DCA 1988).

са дигиталним радником има двострани споразум по којем је дигитални радник класификован као самостални и независни пружалац услуга.¹²⁰⁴

Из свега наведеног јасно је да у америчкој судској пракси не постоји јединствени став у погледу тога да ли су дигитални радници запослени или независни извршиоци услуга. Доношење одлуке у сваком појединачном случају, засновано је на примени групе различитих фактора у виду теста, који треба да покаже да ли је у конкретном случају дигитални радник запослени или не.¹²⁰⁵ Поред тога што приликом примене сличних или истих тестова судови долазе до различитог закључка, додатни проблем како за судове, али још више за саме платформе и дигиталне раднике представља чињеница присуства великог броја таквих тестова.¹²⁰⁶ Као посебно занимљиву чињеницу издвајамо да су највише инстанце које су одлучивале о радноправном статусу дигиталних радника заправо врховни судови федералних држава. Ово питање још није дошло пред Врховни суд САД. И то није случајност. *Uber* и *Lyft* су, као највеће и најпрепознатљивије дигиталне платформе, све овакве спорове који су претендовали да се изнесу пред највишу судску инстанцу у САД решавали непосредном погодбом.¹²⁰⁷ Из тога се да закључити како у вези са питањем радноправног статуса дигиталних радника не желе ништа да препусте случају, те да решавање овог питања желе да задрже на постојећем нивоу неуједначености и коначне недоречености.

Ни правосудне органе у Европи није мимоишло одлучивање о радноправном статусу дигиталних радника. Поступци су покретани пред националним судовима држава чланица ЕУ, док се питање статуса дигиталних радника, као најважније од свих, још није нашло пред Европским судом правде. Ипак, Европски суд правде је у два наврата одлучивао о питањима која се тичу статуса дигиталних платформи, а

¹²⁰⁴ CS/HB 221 (2017) An act relating to transportation network companies. Пропис доступан на интернет адреси <https://www.flsenate.gov/Session/Bill/2017/340>.

¹²⁰⁵ Grant E. Brown, *An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy*, Maryland Law Review Endnotes, 2016, стр. 23-25.

¹²⁰⁶ Поред великог броја тестова за утврђивање радноправног статуса, присутан је и велики број тестова за утврђивање дискриминације, пореског третмана остварених примања, испуњености услова за остваривање права из социјалног осигурања. Више о свим овим тестовима код: Megan Carboni, *A New Class of Worker for the Sharing Economy*, Richmond Journal of Law and Technology, No. 4/2016, стр. 13-14.

¹²⁰⁷ C. Codagnone, F. Abadie, F. Biagi, *op. cit.*, стр. 49.

те две одлуке су у значајној мери олакшале посао националним судовима држава чланица приликом одлучивања о статусу дигиталних радника.

Већ смо указали да је битну улогу у одлуци Врховног суда Шпанија имала одлука Европског суда у предмету који је покренула асоцијација таксиста Барселоне (*Asociación Profesional Élite Taxi*) против компаније *Uber* регистроване у Шпанији (*Uber Systems Spain SL*), а која је ћерка фирма америчке компаније истог назива (*Uber Technologies Inc.*).¹²⁰⁸ Асоцијација таксиста Барселоне октобра месеца 2014. године покренула је поступак пред надлежним судом у Шпанији, захтевајући да се забрани рад компаније *Uber* у тој земљи јер не поштује законом успостављена правила за пружање такси услуга, те да поред тога што не поштује прописе, истовремено због начина свог рада представља и нелојалну конкуренцију такси компанијама. Дакле, тужилац је сматрао да компанија *Uber*, као и лица која пружају услуге транспорта посредством платформе *Uber*, а која је у власништву истоимене компаније, да би вршили услугу транспорта морају да испуњавају све услове и да поседују лиценцу баш као и лица која пружају услуге такси превоза у Барселони. Компанија *Uber* је истицала како није дужна да испуни дате услове, јер није реч о компанији која се бави пружањем услуга транспорта, већ је у питању компанија која нуди софтверске услуге повезивања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за услугом превоза посредством мобилне апликације. Европски суд је поводом овог спорног питања закључио да иако услуга упаривања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за транспортом јесте одвојена од услуге транспорта као такве,¹²⁰⁹ у контексту начина на који послује компанија *Uber*, има се сматрати да је реч о компанији која пружа транспортне, а не софтверске услуге, те да с тога мора да испуни све законом предвиђене услове за пласирање услуга превоза у Шпанији.¹²¹⁰ У образложењу оваквог закључка Суд је рекао да без апликације компаније *Uber*, нити би непрофесионални возачи могли да врше услуге превоза, нити би лица могла да дођу у ситуацију да их превозе непрофесионални возачи. Поред тога, *Uber* има одлучујући утицај на начин како ће

¹²⁰⁸ Пресуда Европског суда правде у предмету C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, од дана 20.12.2017. године.

¹²⁰⁹ Параграф 34 пресуде.

¹²¹⁰ Параграф 40 пресуде.

се услуге превоза које се остварују посредством те платформе и спроводити. Додатно, у рукама компаније *Uber* јесте и овлашћење да пропише и надзире карактеристике и квалитет возила која се користе за вожњу преко платформе, али и ко може да буде дигитални радник ове платформе и како треба да се понаша док пружа услуге вожње, где на крају, непоштовање тих правила може довести до искључивања дигиталног радника са платформе *Uber*.¹²¹¹

Овај став Европског суда потврђен је пресудом из 2018. године у сличној правној ствари.¹²¹² Регионални суд у Лилу, Француска, нашао се пред питањем да ли се на компанију *Uber* основану у Француској примењује Директива 2006/123 о пружању услуга на јединственом тржишту ЕУ.¹²¹³ Чланом 2 став 2 тачка д) транспортне компаније искључене су из примене ове директиве. То питање је било значајно јер су субјекти на које се примењује директива имали посебне дужности сходно новим прописима у Француској. Дакле, као кључно, поново се јавило питање да ли се компанија *Uber* основана у Француској (*Uber France SAS*), ћерка фирма америчке компаније *Uber Technologies Inc.* бави транспортном или софтверском делатношћу. Пошто је Европски суд одлучио исто као у претходној пресуди, имајући у виду да је *Uber* транспортна, а не софтверска компанија, није ни имао обавезе према новим прописима у Француској.¹²¹⁴

Ипак, као што смо рекли, одлучивање о статусу дигиталних радника – да ли су они запослени или самостални извршиоци услуга – јавило се искључиво пред националним судовима. У опсежној анализи одлука националних судова држава чланица ЕУ у погледу статуса дигиталних радника коју је спровела Кристина Хисл (*Christina Hiebl*) са Гете Универзитета у Франкфурту,¹²¹⁵ уочене су одређене сличности у предметној судској пракси. Пре свега, све те поступке покретали су

¹²¹¹ Параграф 39 пресуде.

¹²¹² Пресуда Европског суда правде C- 320/16, *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, од дана 10.04.2018. године.

¹²¹³ Директива 2006/123 о пружању услуга на унутрашњем тржишту, од дана 12.12.2006. године.

¹²¹⁴ Параграф 22 пресуде.

¹²¹⁵ Детаљну анализу свих судских одлука које се тичу радноправног статуса дигиталних радника види код: Christina Hiebl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021.

дигитални радници захтевајући одређена права по основу рада, из разлога што су сматрали да њихов статус није самостални извршилац услуга. Готово сви ови поступци окончани су усвајањем захтева тужиоца, тј. дигиталних радника,¹²¹⁶ који су на основу ових судских одлука остварили одређена права по основу рада. Посматрајући све усвојене тужбене захтеве дигиталних радника, ауторка поменуте анализе наводи како обим права који су ти дигитални радници остварили суштински зависи од тога да ли је у праву конкретне државе предвиђена законска категорија између запосленог и предузетника или не. У правним системима у којима је оваква категорија присутна, већином су дигитални радници од стране националних судова класификовани управо на тај начин.¹²¹⁷ Са друге стране, тамо где су дигитални радници сматрани запосленима, одлуке су се заснивале на постојању односа субординације између платформе и дигиталног радника. При томе, различити судови користили су се различитим критеријумима за утврђивање постојања субординације.¹²¹⁸ Дакле, врло слична ситуација као у САД, где смо имали велики број различитих тестова, а овде велики број различитих критеријума зарад исте ствари. У правцу потенцијалног уједначавања праксе по овом питању, скрећемо пажњу на две одлуке Европског суда које, иако се директно не тичу статуса дигиталног радника, садрже критеријуме који би могли користити националним судовима и водити ка уједначеној пракси.

На првом месту истичемо пресуду у предмету *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* из 2014. године,¹²¹⁹ на коју скреће пажњу и Директива о транспарентним и предвидљивим условима рада као на једну од пресуда на основу

¹²¹⁶ Изузетак се десио у Шпанији, где је Привредни суд у Мадриду приликом одлучивања о постојању нелојалне конкуренције у транспортној делатности компаније *BlaBlaCar*, између осталог установио да лица која извршавају посао возње посредством ове платформе не могу се сматрати запосленима. *BlaBlaCar* је платформа на којој лица оглашавају од које до које дестинације сопственим возилом путују у одређено време, како би пронашли друга лица која истовремено путују ка истој дестинацији, у циљу поделе трошкова превоза. Како је главни циљ подела трошкова, а не остваривање прихода, суд је стао на становиште да код оваквог начина функционисања платформе нема места постојању радног односа између ње и лица која посредством ње проналазе сапутнике. *Confibus v BlaBlaCar SJM* т 6/2017, пресуда од дана 02.02.2017. године.

¹²¹⁷ Посебно карактеристично за Велику Британију. Види пресуду у предметима: *Aslam And Ors v Uber BV And Ors*, 19/12/2018, JUDGMENT - *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, Supreme Court, UK, 19 February 2021.

¹²¹⁸ С. Ниеßл, *op. cit.*, стр. 47.

¹²¹⁹ Пресуда Европског суда правде у предмету C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, од дана 4.12.2014. године.

које се одређује појам запосленог у духу директиве. Пред Европским судом појавило се питање да ли се колективни уговор који је закључио синдикат музичара у Холандији (*FNV Kunsten Informatie en Media*) примењује и на музичаре који су регистровани као предузетници. Ово из разлога што колективни уговор представља споразум који закључују социјални партнери, али се као претходно поставило питање да ли је синдикат запослених заиста и представник интереса музичара предузетника, или њихове интересе треба да заступа удружење послодаваца, ако је реч о предузетницима. Међутим, сама чињеница да су регистровани као предузетници не значи да ови субјекти то у стварности и јесу. Суд је скренуо пажњу да је пре свега потребно проверити да ли су музичари само номинално независни и самостални пружаоци услуга, који су у стварности у положају сличном запосленима. Ако је то у питању, они онда представљају привидне предузетнике – тј. привидно samozaposlena лица (*bogus self-employed*).¹²²⁰ У том случају, онда би се и на њих имале применити одредбе колективног уговора. Суд се позвао на неке своје раније пресуде у којима је констатовано да статус предузетника није стално, непромењиво стање. Као битне одлике предузетништва, Суд одређује самосталност у деловању на тржишту, у смислу да субјект сам сноси финансијски и пословни ризик својих пословних одлука.¹²²¹ Са друге стране, као кључно за добијање статуса запосленог, Суд наводи да је то када за одређен временски период лице извршава послове у корист и по налогу другог лица, а за то остварује одређену новчану накнаду.¹²²² Заокружујући свој став у конкретном предмету Суд даје критеријуме на основу којих надлежни национални суд треба да утврди да ли је у конкретном случају реч о запосленим или samozaposlenim лицима.¹²²³ У питању су три критеријума: 1) ако је послодавац тај који одређује радно време, место и садржину рада;¹²²⁴ 2) ако ангажовано лице не партиципира у подношењу ризика пословних одлука послодавца,¹²²⁵ и 3) ако је за време трајања тог односа

¹²²⁰ Параграф 31 пресуде.

¹²²¹ Параграф 33 пресуде где се позива на пресуду у предмету *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, EU:C:2006:784, параграфи 43. и 44.

¹²²² Параграф 33 пресуде.

¹²²³ Параграф 36 пресуде.

¹²²⁴ У том смислу види параграф 72 пресуде Европског суда правде у предмету C-256/01, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, од дана 13.01.2004. године.

¹²²⁵ У том смислу види параграф 36 пресуде Европског суда правде у предмету C-3/87, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, од дана 14.12.1989. године.

интегрисано у процес рада код послодавца до те мере да заједно чине један, исти, привредни субјект.¹²²⁶ Ова три критеријума треба да спроведе суд и оцени да ли је у конкретном случају у питању прикривено или право samozapoшљавање.¹²²⁷

Поред наведене, посебну пажњу скрећемо и на пресуду Европског суда у предмету *B v Yodel Delivery Network Ltd* из 2020. године.¹²²⁸ Разлог је у томе што је ово прва пресуда којом се Европски суд бавио питањем статуса лица ангажованих посредством дигиталне платформе. Тужилац је покренуо поступак пред радним судом у Енглеској (Вотфорд), захтевајући права која, сходно радноправним законодавством у Великој Британији припадају категорији радника, иако је тужилац конкретно делатност обављао као предузетник који остварује пословну сарадњу са платформом *Yodel*. Посредством ове платформе дигитални радници извршавају послове курира и то као самостални предузетници.

У поступку се поставило питање да ли се тужилац треба сматрати радником у смислу Директиве 2003/88/ЕС о радном времену и последично томе остваривати права радника,¹²²⁹ или је тужилац samozaposлени. Када је у питању статус тужиоца, он јесте регистрован као samozaposлено лице и на основу уговора о пословној сарадњи извршава курирске послове посредством платформе, користећи при томе своје возило и свој мобилни телефон којим приступа платформи тј. апликацији. Поред тога, за разумевање свих специфичности конкретног случаја, а самим тим и коначне одлуке суда, морамо указати на услове под којима курири обављају послове посредством тужене платформе. Наиме, свако од курира предузетника има опцију да за послове које је преузео преко платформе *Yodel* ангажује треће лице по избору (било као замену, било као подизвођача), при чему платформа може да стави вето на избор лица који учини курир, ако сматра да изабрано лице не поседује способности и квалификације као и сам курир, које су потребне за успешно обављање посла. Уз то, приликом избора лица за замену или подизвођача, курир

¹²²⁶ У том смислу види параграф 26 пресуде Европског суда правде у предмету C-22/98, *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV*, од дана 16.09.1999. године.

¹²²⁷ Параграф 42 пресуде.

¹²²⁸ Пресуда Европског суда правде у предмету C- 692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd*, од дана 22.04.2020. године.

¹²²⁹ OJ L 299 од дана 01.11.2003. године.

остаје одговоран за све радње и пропусте које учини изабрано лице. Такође, у споразуму између платформе и курира, стриктно је наведено да је курир слободан да паралелно са радом на туженој платформи, обавља исте или друге послове посредством било које друге платформе. Затим, курири сами одређују које послове ће да прихватају, а могу и унапред да поставе и највећи број пакета које желе да доставе у одређеном временском периоду.

Што се тиче радног времена, платформа одређује да доставе морају да буду извршене у периоду од 7.30 часова до 21 час, од понедељка до суботе, а курири сами одлучују у које време у оквиру датог распона ће извршити конкретну доставу, осим за оне доставе за које клијенти одреде стриктно време када желе да им пакет буде испоручен. Оно што платформа самостално одлучује и на шта курири не могу да утичу, јесте цена рада, која се одређује по извршеној достави. Платформа одређује цену по појединачној достави, која зависи од адресе на коју се достава врши.

Разматрајући све чињеничне околности, Суд је пошао од тога да је неопходно у потпуности испитати ширину овлашћења курира који раде посредством тужене платформе и то у контексту да ли је самосталност коју поседују курири само ”на папиру”, или је заиста присутна приликом вршења рада.¹²³⁰ У таквим околностима, суд је сматрао да се о постојању статуса радника може говорити уколико су остварена два услова: 1) ако је самосталност курира у обављању послова само фиктивна, или 2) ако је присутна субординација у односу између платформе и дигиталног радника.¹²³¹

Суд је издвојио четири околности кроз које је настојао да утврди испуњеност једног или дугог услова.¹²³² Када је реч о потоњем услову, Суд је установио четири критеријума на основу којих национални суд у конкретном случају треба да утврди да ли је присутна субординација. На првом месту јесте постојање слободе да ангажује подизвођача или замену за обављање својих послова посредством

¹²³⁰ Параграф 36 пресуде.

¹²³¹ При чему је занимљиво уочити да је суд ове две околности поставио ако алтернативе. Види: С. Ниеџл, *op. cit.*, стр. 53.

¹²³² О условима и самој пресуди више код: Elena Gramano, *On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights*, *European Labour Law Journal*, No. 1/2021, стр. 26-47.

платформе. Имајући у виду да је са тим вези могућност утицаја платформе врло лимитирана и да је унапред позната и успостављена на основу објективног критеријума, у конкретном случају не може се рећи да је овај услов испуњен.¹²³³ Други критеријум заснован је на постојању слободе избора прихватања посла. Како је у конкретном случају дигитални радник сам бирао послове, уз могућност да унапред одреди максимални број достава које жели да изврши у одређеном временском периоду, суд је стао на становиште да ни овај критеријум није задовољен.¹²³⁴ Трећи критеријум заснован је на постојању слободе дигиталног радника да истовремено буде ангажован посредством више различитих платформи. Како је ова могућност присутна посредством тужене платформе, чак је изричито наведено да може да ради и за конкурентске компаније, ни овај критеријум није испуњен.¹²³⁵ И на крају, слобода одређивања радног времена. Једино ограничење које постоји у овом случају јесте у складу са природом делатности која се обавља посредством платформе, те се не може посматрати као одсуство слободе курира да сам бира радно време.¹²³⁶

Видимо да ни судска пракса нема јединствен одговор када је у питању одређивање радноправног положаја дигиталних радника. Ипак, изложена пракса указује нам на кључно питање на чијем одговору судови заснивају став да ли у конкретном случају дигитални радник има статус запосленог или samozапосленог лица. Оно се тиче степена контролних овлашћења које платформа има у односу на дигиталног радника. Односно, питање је да ли је међусобни однос ових субјеката прожет субординацијом или не. Уколико је одговор потврдан, дигитални радник се има сматрати запосленим лицем.

¹²³³ Параграфи 38 и 39 пресуде.

¹²³⁴ Параграф 40 пресуде. Са овим у вези изражавамо забринутост што се суд није упустио у дубљу анализу стварног постојања слободе избора рада. На многим претходним примерима видели смо да је алгоритам платформи постављен тако да је на скривени начин присутна врло изражена субординација.

¹²³⁵ Параграф 41 пресуде.

¹²³⁶ Параграф 42 пресуде.

4. Учешће запослених у власништву капитала и право на рад

У претходним редовима анализирали смо како то информационе технологије мењају процес рада и последично, какве изазове постављају пред радно законодавство у настојању да се обезбеди одговарајућа заштита права на рад. Како је наведено у делу посвећеном настанку дигиталне економије, где смо анализирали све четири индустријске револуције и њихов утицај на радно законодавство, свака нова коренита промена у начину рада водила је ризику од губитка посла, која је потом као реакцију имала промене заштитних норми радног законодавства. Ипак, те промене водиле су својеврсној ерозији права на рад, а такав тренд није се зауставио ни данас у дигиталној економији. На овом месту може се говорити и о једном дијаметрално супротном тренду. Ради се о категорији запослених који су нарочито дефицитарни на тржишту рада. То су запослени који се баве информационим технологијама и заправо су и сами генератор даљег технолошког развоја.

Код ових запослених тема није како да у пуном обиму остваре и, у случају потребе, заштите своје право на рад. Разлог је једноставан и лежи у законитостима функционисања тржишта. Како смо рекли, у питању су лица којих на тржишту рада нема довољно, колико има потребе за њиховим знањима, вештинама и способностима. Из тог разлога, та лица ће сама диктирати услове под којима ће и да ли ће засновати радни однос са послодавцем, и на тај начин, управо због своје преговарачке позиције, издејствоваће висок квалитет права из радног односа.

У ситуацији када велики број послодаваца настоји да обезбеди услове рада по жељи таквих запослених, јављају се нове тенденције у начину на који послодавци настоје да их придобију. Реч је о укључивању запослених у власништво над капиталом привредног друштва послодавца (у даљем тексту: друштво). На овај начин запослени поред своје улоге у процесу рада, сада постају и својеврсни партнери послодавцима, кроз заједничко пословно деловање. Анализирајући ове тенденције, издвојили смо само у пракси најприсутније модалитете путем којих се запослени укључују у власништво над капиталом привредног друштва послодавца.

4.1. Модалитети укључивања запослених у власништво над капиталом привредног друштва

У зависности од тога на чију иницијативу се остварује укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва, правимо разлику између два доминантна модела.

а) Укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва на иницијативу послодавца

Посматрајући праксу и законодавни оквир, на овом месту издвојили бисмо два правна модела помоћу којих послодавац може спровести укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва. Реч је о резервисаном сопственом уделу у основном капиталу и *Share Vesting* уговору (*Share Vesting Contract*).

Првопоменути модел присутан је у законодавству Републике Србије од 2019. године када је усвојен Закон о изменама и допунама Закона о привредним друштвима.¹²³⁷ Овим законом предвиђен је један нови институт у вези са располагањем сопственог удела привредног друштва – резервисани сопствени удео.¹²³⁸ Резервисани сопствени удео представља удео члана друштва, који овај без терета преноси на друштво,¹²³⁹ ради доделе финансијског инструмента – права на стицање удела – чији ималац остварује право на стицање удела одређеног дана (дан доспећа) по одређеној цени.¹²⁴⁰ Како се, једноставним речима, ова правна конструкција примењује на укључивање запосленог у власништво над капиталом привредног друштва? Послодавац, који је власник удела у друштву, део свог удела преноси на само друштво,¹²⁴¹ у циљу формирања финансијског инструмента чији

¹²³⁷ ”Службени гласник Републике Србије,” бр. 91/2019.

¹²³⁸ Према члану 157 став 1 Закона о привредним друштвима, сопствени удео друштва јесте удео или део удела који друштво стекне од свог члана.

¹²³⁹ Из овога се види да је реч о сопственом уделу друштва.

¹²⁴⁰ Чланови 159а став 1 и 159в став 1 Закона о привредним друштвима. Релевантна питања у погледу стицања овог права попут имаоца, дана доспећа финансијског инструмента итд. одређују се одлуком скупштине друштва (о садржини предметне одлуке скупштине друштва види члан 159г став 2 Закона о привредним друштвима).

¹²⁴¹ Овде би скренули пажњу на неколико законом предвиђених ограничења у погледу резервисаног сопственог удела: 1) Процент учешћа свих резервисаних сопствених удела у основном капиталу друштва не може бити већи од 40% (члан 159а став 5); 2) Друштво може стећи резервисани сопствени удео само од удела који су у целости уплаћени, односно унети

ималац ће бити запослени, а на основу којег запослени после стиче удео у капиталу друштва, на начин претходно утврђен одлуком скупштине друштва.

Исти исход присутан је у случају *Share Vesting* уговора, али је правна конструкција другачија. Реч је о уговору који закључују запослени и послодавац, којим се одређују услови под којима ће запослени у будућности стећи одређен проценат удела у капиталу друштва. Евидентно је да један од кључних елемената овог уговора представљају услови под којима запослени стиче уделе. Услови се везују за тзв. кључне показатеље учинка (*Key Performance Indicators – KPI*). Имајући у виду да представљају одлучујући услов, неопходно је да ови показатељи буду постављени недвосмислено јасно и мерљиво, а који ће тачно бити зависи пре свега од делатности послодавца и улоге коју у процесу рада има запослени. Тако, када запослени оствари кључне показатеље учинка стиче право на договорен проценат удела у друштву.

Као главне предности овог уговора истичу се да делују подстицајно за запосленог, а послодавцу обезбеђују присуство запосленог у процесу рада све док се не остваре жељени резултати у процесу рада.¹²⁴²

Овај уговор настао је у пословној пракси САД, и заправо долази из колевке четврте индустријске револуције – силицијумске долине. Резултат је напора малих компанија које су основане у циљу развоја нових технолошких решења (*StartUp*).¹²⁴³ Овакве компаније, засноване пре свега на идеји новог технолошког производа, не располажу великим капиталом. Ипак, у циљу реализације своје пословне идеје неопходан им је одговарајући кадар, у смислу запослених, који би могао да заједно са њима спроведе реализацију. Због претходно наведених карактеристика ових компанија, оне нису у могућности да парирају другим већим

(члан 159а став 7); 3) Резервисани сопствени удео не може се заложити, нити се резервисаним сопственим уделом може располагати (члан 159а став 2); 4) Друштво по основу резервисаних сопствених удела нема право гласа нити се ти удели рачунају у кворум скупштине (члан 159б став 1); 5) Резервисани сопствени удео не даје право на учешће у добити (члан 159б став 1).

¹²⁴² Више о предностима ових уговора Daniel Katz, *What is a Share Vesting Agreement?*, OpenLegal, чланак од дана 19.01.2021. године, доступан на интернет адреси <https://openlegal.com.au/what-is-a-share-vesting-agreement/>.

¹²⁴³ <https://zegal.com/share-vesting-agreement/>.

компанијама у истој делатности у привлачењу потребних запослених. Овај уговор омогућава им да окупе запослене мотивишући их, не зарадом и условима рада, него превасходно укључивањем у капитал саме компаније, који ће им касније, у случају пословног успеха пословне идеје, бити вишеструко исплаћен кроз високу дивиденду. Иако овакав уговор још није присутан у домаћој пракси, не видимо законске сметње за његову примену. Уз то, како је делатност технолошких производа у значајном замаху у нашој држави, очекујемо ширу примену сличних уговора и код нас.

б) Укључивање запослених у власништво над капиталом привредног друштва на иницијативу запосленог (радничко акционарство)

За разлику од претходних модалитета укључивања запослених у власништво над капиталом привредног друштва који се јављају као интенција послодавца да приволи запосленог да заснује радни однос тако што ће га додатно укључити у власништво над капиталом сопствене компаније, мотив за радничко акционарство на страни је запосленог. Наиме, свесни своје улоге у савременим продукционим односима, овакви запослени одлучују се да, заједно са другим колегама, споје функције послодавца и запосленог, али не кроз предузетништво, већ кроз оснивање правног лица. У овом правном лицу они би истовремено били и власници удела, односно акција, и запослени. На овај начин спаја се улога послодавца и улога запосленог у једном лицу.¹²⁴⁴

Радничко акционарство није никаква новина карактеристична за дигиталну економију. Историја оваквих организација сеже у период самог настанка радног односа.¹²⁴⁵ Временом се овакав модел управљања правним лицима значајно развио, како у погледу бројности, тако и у погледу разноликости у самом начину функционисања радничког акционарства.¹²⁴⁶

¹²⁴⁴ У том смислу види и: Сања Стојковић Златановић, *(Радне) кооперативе као део политике одрживог економског развоја и концепта достојанства на раду*, Право и привреда, бр. 7–9/2019, стр. 697.

¹²⁴⁵ Никола Констандиновић, *Економска улога радничких синдиката*, докторска дисертација, Правни факултет у Београду, 1934, стр. 23-27.

¹²⁴⁶ О различитим облицима радничког акционарства, као и о њиховој присутности у различитим државама види: <http://www.efesonline.org/eoindex.htm>.

ЗАКЉУЧАК

Право на рад формулисано је почетком XX века, када се јављају прве уставне гаранције овог права. Средином истог века, право на рад бива гарантовано и међународним изворима о људским правима, када уједно постаје предмет детаљније научне анализе. Ипак, од тада, па све до данас, у теорији радног права изостаје јединствено појмовно одређење права на рад.

Већ ова чињеница указује да је реч о једном праву сложене садржине и јединствене правне природе. Из тог разлога као први циљ нашег истраживања постављена је анализа теоријских ставова и извора права који се односе на право на рад како би извели закључак о природи и садржини права на рад.

Прве препреке на пољу одређивања права на рад тичу се различитих погледа на природу људских права, нарочито социјално-економских права којима припада право на рад. Независно од тога којој теорији о пореклу људских права да се приклонимо, закључак је идентичан – *право на рад спад људско право*. Ако пођемо од теорије правног позитивизма, која подразумева да се одређено право сматра људским правом зато што је као такво утврђено неком правном акту, јасно је да се право на рад има сматрати људским правом. Ово произлази из чињенице да је предвиђено у свим релевантним међународним изворима о људским правима, као и уставима националних држава. Са друге стране, теорија природног права, полази од идеје да људска права човек ужива зато што је људско биће, зато што су она у његовој природи. Из тога произлази да су људска права суштински моралног, а не позитивноправног порекла. А како је човек људско биће, ужива право на рад као једно од основних људских права.

Ово даље значи да је *титулар права на рад свако људско биће и тог права се нико не може одрећи*, јер су људска права неotuђива, и не могу се изгубити на било који начин.

За остваривање и заштиту људских права одговорне су националне државе, при чему на пољу унапређења и заштите људских права значајну улогу имају поједине међународне организације о којима је било речи у оквиру дела дисертације

посвећеног међународним изворима социјално-економских права. Када је у питању улога државе, у међународном праву људских права на страни државе конституишу се три врсте обавеза у циљу остваривања људских права: 1) обавеза да се право поштује, која се састоји у уздржавању од повреде прокламованог права; 2) обавеза заштите прокламованог права, која се састоји у обезбеђивању правних услова за остваривање права; и 3) обавеза испуњења права, која се састоји у обезбеђивању материјалних услова за остваривање права.

Када је реч о праву на рад у контексту наведених обавеза државе, прво питање које се намеће јесте какав је карактер тих обавеза? Ово питање резултат је различитих ставова о природи социјално-економских права, којима припада право на рад. У правној теорији, као главни проблем са природом социјално-економских права, истиче се питање њиховог остваривања које се своди на (не)могућност непосредне примене и са тим у вези, (не)могућност њихове судске заштите. Као главни аргумент наводи се да социјално-економска права, те тако и право на рад, имају изражен програмски карактер. То значи да њихово остваривање зависи преваходно од степена економског развоја у једном друштву, што даље резултира немогућношћу њиховог прецизног правног дефинисања и самим тим формулисања у конкретан, субјективни захтев појединца. Међутим, све поделе између људских права су искључиво теоријског карактера и њихову сврху видимо само у циљу бољег разумевања и објашњавања правне природе људских права и њиховог друштвеног значаја. Суштински, сва људска права представљају једну целину и морају се посматрати као интегрални делови те целине, што значи да деле исту правну природу. Она су, заправо, комплементарна и само у садејству воде јачању правног и социјално-економског положаја човека што и јесте њихов смисао.

То је потврђено и анализом изложених норми о праву на рад у изворима међународног и националног карактера. *Гарантија права на рад конституише обавезу правног карактера за државе*, те тако није реч о било каквој врсти програмског, односно филозофског принципа, већ конкретног права.

Ипак, питање садржине те обавезе, тј. садржине права на рад и даље остаје неодговорено.

Наиме, суштина социјално-економских права усмерена је на задовољавање основних егзистенцијалних потреба човека путем својине и рада, као два основна фактора продукционих односа. Из овога произлази да је *циљ права на рад да обезбеди егзистенцију човека*. Средства за егзистенцију обезбеђују се из вишка вредности који настаје у продукционим односима. За стварање вишка вредности, рад сам по себи није довољан. Неопходно је његово упаривање са капиталом у виду средстава за рад. Капитал, као дефицитаран фактор у процесу производње, суштински диктира услове у којима се остварује право на рад. Међутим, та надмоћ капитала у односу на рад није апсолутна. Управо ту долази до изражаја улога и значај државе у остваривању и заштити права на рад.

Радно право, као посебна грана права и правна дисциплина, настало је у амбијенту потребе за ограничавањем моћи послодавца као власника капитала. Кроз радноправне норме држава интервенише у сферу радних односа ограничавајући овлашћења послодавца у радном односу. Улога државе овде је врло деликатна и суштински, условљена је потребом да радним законодавством пронађе функционалну равнотежу између ограничавања власти послодавца и заштите запослених. Та функционална равнотежа подразумева да се, и поред ограничења, остварују интереси обе стране у радном односу.

Како се у теорији радног права истиче разлика између два аспекта садржине права на рад, тако и улогу државе у остваривању и заштити права на рад можемо посматрати са два аспекта.

Садржина овог права одређује се на позитиван, афирмативни начин са једне стране, и на негативан начин са друге. Док негативно одређење права на рад даје одговор на питање шта све ово право није, позитивно одређење говори о томе шта то право на рад јесте. Овде је занимљиво истаћи да у погледу негативног одређења права на рад нема размимоилажења међу ауторима. *Негативни аспекти права на рад темеље се на принудном раду и ропству, те су као такви засновани на експлоатацији и противни вредности људског достојанства. Иако се у основи свих негативних аспеката права на рад налази рад човека, ниједан од њих не представља остваривање права на рад.* Разлог је једноставан. Недостаје им

кључни позитивни елемент права на рад – слобода рада. Слобода рада своју манифестацију остварује кроз добровољност лица које врши рад. Куриозитет је да су сви негативни аспекти права на рад регулисани, забрањени и санкционисани међународним и националним правима држава свуда у свету, а истовремено су, у својим различитим појавним облицима, присутни свуда у свету. То видимо као последицу две околности. Једна, друштвено-економске природе, лежи у чињеници да већина људи на свету егзистенцију обезбеђује од свог рада, те је тако економски зависна од послодаваца, а страх од губитка егзистенције погодан је тло за радну експлоатацију на којој су утемељени негативни аспекти права на рад. Друга околност је правне природе, а тиче се чињенице да су припадници појединих друштвених група или у потпуности искључени или уживају недовољно ефикасну правну заштиту, чиме су додатно подложни различитим облицима радне експлоатације. Што је, у крајњој линији, директна последица неадекватног остваривања и заштите права на рад.

Дакле, чињеница да су негативни аспекти права на рад санкционисани кривичним и међународним правом, не значи да овакви облици рада нису присутни. Јасно је да борба против радне експлоатације не може да се води само у домену кривичног права, кроз кажњавање овакве праксе. Акцент би заправо требао да буде стављен на мере превенције које би биле развијене у домену радног права, а у контексту заштите права на рад.

Када је у питању позитивно одређење права на рад, у теорији радног права присутна су извесна размимоилажења међу ауторима у погледу тога како се право на рад одређује у свом позитивном контексту. Те разлике засноване су на различитом погледу на елементе од којих се у свом афирмативном одређењу састоји право на рад. Ипак, заједнички именилац за све елементе афирмативног одређења права на рад јесте концепт достојанственог рада. То значи да су сви афирмативни елементи права на рад усмерени ка унапређењу могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства. Дакле, остваривање права на рад не значи обавезу државе да сваком свом грађанину обезбеди конкретно запослење. Уосталом, таква обавеза била би противна природи капиталистичког друштвено-

економског уређења. То би у крајњој линији значило да је држава свима послодавац, а само право на рад би се свело на социјалну помоћ. Поред тога, радни однос је однос између два субјекта – запосленог и послодавца – и заснива се уговором о раду, што значи да је за овај однос потребна сагласност воља његових субјеката. Обавеза државе да свима обезбеди запослење на конкретном радном месту значила би ограничавање уговорне аутономије субјеката радног односа, у првом реду послодавца, што је у супротности са аутономијом воље, као једним од темеља савремене правне државе. Зато се *улога и одговорност државе састоји се у креирању правног и економског амбијента у којем ће сваком појединцу, под једнаким условима, бити омогућено да ужива пристојан рад кроз остваривање права на рад.*

Право на рад је флексибилно право. Његова флексибилност огледа се у томе што сврха права на рад – обезбеђивање средстава за живот на основу рада – може бити остварена на различите начине. То значи да су присутне различите правне форме ангажовања рада, при чему правни односи који се успостављају у тим формама стварају различит сплет права, обавеза и одговорности за субјекте тих односа. Те различите могућности, односно правне форме ангажовања рада називамо модалитетима остваривања права на рад. У оквиру већине националних правних система јављају се три врсте правних форми, односно модалитета остваривања права на рад: у форми радног односа, у формама рада ван радног односа и у форми samozapošljavanja, тј. предузетништва.

Од свих облика, односно модалитета остваривања права на рад, радни однос је, садржински посматрано, најсложенији. То значи да се *кроз радни однос остварује највећи број афирмативних елемената права на рад и то у највећем обиму.* Односно, за радни однос резервисан је највећи квантитет и квалитет права у вези са радом. Ово је последица чињенице да од свих облика остваривања права на рад, радни однос представља облик који је најразвијенији у законима којима се регулише област рада.

Све до седамдесетих година XX века радни однос био је апсолутно доминантан облик радног ангажовања. Међутим, у другој половини XX века, са замахом

процеса глобализације, све чешће јављају се економске кризе. Као један од узрока тих економских криза означено је национално радно законодавство. Сматрало се да су правила радног законодавства застарела, ригидна, да у превеликој мери штите положај запослених, те да као таква постају кочничар у развоју привредних процеса. Као једно од решења за убрзавање привредних токова, а последично и повећање запошљавања, виђена је флексибилизација тржишта рада. Она је резултирала различитим облицима вршења рада ван радног односа, а њихово главно обележје јесте да одударају од карактеристика класичног радног односа. Због тога се још називају и атипичним или флексибилним формама рада.

Међутим, *обећавајући став да ће форме рада ван радног односа допринети већем запошљавању, демантовало је време.* Не само да флексибилизација радноправног оквира није довела до очекиваних резултата, већ је имала и својеврстан контраефекат на права по основу рада. Тај контраефекат огледа се у чињеници да су се „захваљујући“ флексибилним облицима рада права запослених заправо умањила, што се негативно одразило на њихов стандард, а несигурност и нестабилност запослења постали су верни пратиоци остваривања права на рад у формама рада ван радног односа.

На крају, остваривање егзистенције могуће је и у форми самозапошљавања, односно предузетништва. Овде се сједињавају улоге послодавца, као власника капитала, и запосленог, као лица које врши рад. Самозапослени иступа на тржишту рада самостално, обављајући регистровану привредну делатност. За разлику од претходних модалитета остваривања права на рад за које је карактеристична субординација, овде то није случај. Због тога самозапошљавање није директан облик остваривања права на рад, већ пре облик остваривања слободе предузетништва. Ипак, *како лице кроз самозапошљавање остварује средства за егзистенцију, што јесте главна сврха права на рад, и у овој форми, иако индиректно, такође долази до остваривања права на рад.* Кажемо индиректно, јер се право на рад везује за остваривање средстава за егзистенцију кроз рад у служби другог, што није одлика самозапошљавања, али се, како смо рекли, и кроз самозапошљавање остварује *ratio* овог права.

Улога државе у остваривању права на рад подразумева и обезбеђивање заштите овог права. Заштита права претпоставља постојање ефикасног правног механизма путем којег титулар права на рад, у случају повреде или ускраћивања загарантованог права, може спречити даљу повреду права, односно у случају ускраћивања, да оствари конкретно право. Имајући у виду претходно изложену сложеност права на рад, јасно је да морају бити присутни различити механизми заштите, како би се остварило делотворно уживање свих аспеката овог права. Заштита права на рад обезбеђује се како на међународном, тако и на националном нивоу. У контексту међународног права, заштита права на рад остварује се кроз деловање различитих судских и квази-судских органа. На националном нивоу, заштита права на рад у првом реду остварује се пред надлежним судом. Поред суда, различити аспекти права на рад уживају заштиту у поступцима за мирно решавање радних спорова, као и у поступку инспекцијског надзора.

Право на рад никада и нигде не функционише у својој потпуности, већ у оној мери у којој се остварују његови поједини елементи, те се проблем са остваривањем, а консеквентно и заштитом права на рад додатно усложњава услед чињенице да његова реализација не зависи само од правног оквира, већ пре свега од друштвено-економских прилика у једном друштву. Данас, тај друштвено-економски оквир оличен је у дигиталној економији.

Иако не постоји јединствен став у погледу тога шта се сматра дигиталном економијом, дилеме нема у вези са чињеницом да су данашњи продукциони односи резултат процеса дигитализације. Најшире посматрано, дигитализација подразумева усвајање или повећање употребе дигиталне технологије од стране различитих субјеката. Из економског угла, дигитализација представља процес употребе дигиталне технологије ради трансформације и прилагођавања пословних процеса у циљу повећања прихода. Правна дефиниција дигитализације не постоји, јер она, баш као и рад, није правна категорија.

Главни разлог због којег не постоји прецизно одређење дигиталне економије видимо у томе што је реч о појму који константно еволуира, зато што се његов основни елемент – дигитална технологија – такође константно мења. Не мора се

више чекати цео век да би дошло до битних промена у продукционим односима, као што је то случај са претходним индустријским револуцијама. Новине на пољу дигиталне технологије готово да се јављају свакодневно. Ако се постави питање шта је ново у продукционим односима и пословним процесима донела дигитална економија, одговор би био другачији сваке године. Једино што је извесно то је да све већи број привредних делатности, привредних субјеката и људи у целини бива обухваћен дигиталном технологијом и да је тај процес глобалан, односно неизбежан за све.

Тако широка употреба дигиталне технологије довела је до тога да сви аспекти друштвеног живота у тој мери буду дигитализовани да се о савременим продукционим односима говори као о дигиталној економији.

Развој технологије радикално је изменио начин функционисања продукционих односа, а последично и функционисање тржишта рада. У вези са тим, превасходно се истичу позитивни аспекти употребе технологије у процесу рада. За запослене ти позитивни аспекти огледају се у томе што употреба технологије у процесу рада заправо олакшава њихов рад и чини га безбеднијим. Са друге стране, за послодавца је значајно што то олакшавање рада прати и већа продуктивност запослених, што подразумева и већи профит за послодавца. Свеукупно, из угла квалитета запослења, то треба да доведе до краће радне недеље уз боље услове рада. Ипак, суочена са реалношћу, ова идеја показала се као утопија.

Олакшавање рада запослених услед примене дигиталне технологије у процесу рада темељи се заправо на уситњавању послова. Они сада бивају сведенији на све уже и једноставније радне задатке. Оваква тенденција довела је до тога да све већи број људи може да обавља све већи број послова, који су у бити једноставни. Потребан је само један додатни услов, а то је оспособљеност за употребу одређене технологије. Последице овакве тенденције уситњавања рада су вишеструке.

Пре свега, чињеница да све већи број људи може да извршава већи број послова доводи до тога да је понуда рада већа. Закон тржишта налаже да што је понуда већа, цена понуђеног ресурса је мања. *Тако је заправо примена технологије у процесу рада довела до заоштравања конкуренције међу запосленима, што за последицу*

има снижавање квалитета услова рада под којима су спремни да раде да би кроз запослење остварили право на рад.

Поред тога што је дигитална технологија олакшала рад поједностављујући га, омогућила је да се рад обавља готово са било којег места изван пословних просторија послодавца. *Док је пре технолошког напретка тржиште рада било локалног карактера, оно је сада глобално.* Тиме је конкуренција међу запосленима додатно појачана, што значи још већи ризик од спремности радника на неповољније услове рада, само да се сачува постојеће или пронађе ново запослење.

Решење за нове околности на тржишту рада се поново тражи у потреби за даљом флексибилизацијом радног законодавства, која би овога пута уважила све специфичности нових друштвено-економских околности.

У таквом амбијенту радни однос, као правна форма са најкомплекснијим радноправним правилима, перципира се као препрека даљем запошљавању, те тако и привредном развоју. *Тако употреба технологија доводи до својеврсне дестабилизације института радног односа.*

Сходно претходно наведеном, у новом привредном оквиру нису изостале ни нове форме рада. Као главни разлог њихове појаве истиче се да су прилагодљивије променама које се дешавају на тржишту рада, те да омогућавају послодавцу да брзо и адекватно реагује на дате промене. Како су у дигиталној економији присутна нова, другачија тржишна правила, самим тим постојеће форме рада ван радног односа сматрају се све мање адекватним за послодавце да одговоре на нови друштвено-економски оквир. Из тог разлога, у последњих неколико година, почеле су да се јављају потпуно нове форме рада, које су у значајној мери последица дигитализације процеса рада. Оно што је карактеристично за све те нове форме рада јесте да нису правно регулисане, што значи да није присутна радноправна заштита за лица која право на рад остварују путем тих облика рада. Поред тога, нове форме рада имају хибридне карактеристике у смислу да представљају мешавину различитих правних послова, а одликује их и то што се радник не укључује у организациону структуру послодавца. На крају, те нове форме рада углавном напуштају традиционални двострани однос радника и послодавца, јер се како на

једној, тако и на другој страни јавља већи број субјеката (једно лице ради за више послодаваца, или један послодавац радно ангажује више лица). *Имајући у виду наведене карактеристике нових форми рада, њихова примена довела је до даље ерозије стандарда рада.*

Полазећи од историје настанка радног права,, као посебне гране права и права на рад, као њеног основног начела, *закључујемо да се заправо и не дешава ништа ново.* Наиме, сваку радикалну промену у продукционим односима прати став да постојећи радноправни стандарди представљају препреку економском развоју. Слично је и данас у дигиталној економији у којој је начин рада и пословања коренито промењен. Та промена настала је као последица Четврте индустријске револуције засноване на увођењу информационих технологија у процес рада. У таквом амбијенту влада погрешна перцепција да радно право, оличено у свом главном начелу – праву на рад – представља кочничара даљој привредној активности у смислу новог запошљавања. *Оваква перцепција је погрешна из разлога што радно право не може да само по себи унапреди или уназади запошљавање или да подстакне економску активност, већ су за то ипак кључни економски и друштвени фактори са којима радно право делује у синергији.* Сврха и *raison d'être* радног права јесте да утиче на квалитет правног и економског положаја лица у остваривању права на рад, а које је управо последица економске активности.

Имајући у виду наведено, промена радног законодавства јесте неопходна. Али она мора да иде у правцу супротном од флексибилизације. Нема сумње да су услови живота и рада данас битно друкчији. Управо та промена диктира потребу за новим правилима како би се обезбедило ефикасно остваривање права на рад. Досадашњи процес флексибилизације манифестован у дерегулацији радног права довео је у питање остваривање и заштиту права на рад, у смислу како смо их одредили у првом делу дисертације. Уколико изостану конкретна правила радног права, као друштво ризикујемо да се колективно вратимо у период након Прве индустријске револуције када су радници водили борбу за обезбеђивање елементарних права по основу рада. А реч је о борби за елементарна људска права.

На првом месту неопходно је да се обезбеди ефикасна примена афирмативних аспеката права на рад у условима дигиталне економије. Са тим у вези нужна су нова правила радног законодавства која уважавају описане последице употребе технологије у процесу рада. У првом реду потребно је нове форме рада у дигиталној економији ставити под окриље радног законодавства. На тај начин обезбеђује се заштита лица која право на рад остварују у новим формама рада ван радног односа.

Главни проблем са тим у вези јесте то што изостаје међународно уређење положаја радника у новим формама рада. Рекли смо већ да је глобални карактер једна од пресудних одлика тржишта рада у дигиталној економији. А регулисању овог питања приступиле су само поједине државе, полазећи од појединачних околности карактеристичних само за ту конкретну државу. При томе, законом се углавном уводе нове категорије радника којима се гарантује ужи каталог права по основу рада у односу на оне карактеристичне за радни однос.

Оваква решења, заснована на увођењу одређеног каталога и одређеног обима права по основу рада за лица која право на рад остварују у новим формама рада не видимо као добро решење. Ово из разлога што таква решења воде ка даљој фрагментацији и уситњавању радног законодавства. На овај, слабећи целокупан систем радног права, заправо се системски урушава радно законодавство. Тако се доводи у питање ефикасност у остваривању и заштити права на рад у дигиталној економији.

Једино се увођењем правила међународног карактера којима се обезбеђује примена радног законодавства на сва лица која по основу рада обезбеђују егзистенцију може говорити о ефикасном остваривању права на рад.

Са друге стране, *поред примене постојећих афирмативних аспеката садржине права на рад, неопходно је њено даље обогаћивање. Нема сумње да дигиталне технологије мењају начин на који људи раде. Те промене у начину рада, прате и новине у погледу вештина и знања који су потребни за рад у новом, дигиталном амбијенту. То даље значи да они који су већ на тржишту рада и обављају одређене послове, морају да се прилагођавају постојећим технолошким променама како би задржали своје послове или пронашли нове. Како спровести преко потребну*

транзицију ка савременим вештинама и знањима које диктирају дигиталне технологије једно је од кључних питања савремене социјалне политике свих држава. Право на рад са тим у вези има кључну улогу. Решење се налази у успостављању радноправне димензије и разраде концепта целоживотног учења. Оно подразумева да запослени морају имати ефективно право на бесплатно, константно, целоживотно стручно усавршавање (као и преквалификацију и доквалификацију ако буду потребне). Јер, у условима савремених технолошких промена, једино са правом на целоживотно учење, као интегралним елементом права на рад, може се говорити о конструктивном, реалном очувању запослења.

Тако заправо долазимо до закључка да у дигиталној економији, знања у вези са употребом технологије постају conditio sine qua non остваривања права на рад. Без њих, шанса за остваривање права на рад бива значајно умањена. Међутим, претпоставка за савладавање знања потребних за употребу технологије јесте да је технологија доступна. На тај начин приступ интернету и дигиталним технологијама представља услов остваривања права на рад, а истовремено се директно рефлектује и на обим остварених права. Последица је да (не)доступност технологије генерише социјалне разлике међу запосленима.

Решење за остваривање права на рад, као и за ублажавање потенцијалних социјалних разлика, налази се у позитивном одређењу права на рад. Један од интегралних елемената овог права јесте право на образовање и стручно оспособљавање и усавршавање. Кроз систем образовања лице се припрема за тржиште рада. Како би та припрема дала потребан резултат, а то је ефикасно остваривање права на рад, неопходно је да систем образовања уважи савремене тенденције технолошког развоја. Тако конципирано, *образовање као афирмативни елемент права на рад представља материјалну претпоставку за ефикасно остваривање овог права у условима дигиталне економије.*

ЛИТЕРАТУРА

МОНОГРАФИЈЕ И ЧЛАНЦИ

- Adams-Prassl** Abi, Freedland Mark R, Adams-Prassl Jeremias, *The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/2015, February 2015.
- Ajunwa Ifeoma, Kate Crawford, Jason Schultz, *Limitless worker surveillance*, California Law Review, No. 3/2017.
- Alfaro Elena, Bressan Marco, Girardin Fabien, Murillo Juan, Someh Ida, Wixom Barbara, *BBVA's Data Monetization Journey*, MIS Quarterly Executive, No. 2/2019.
- Allmendinger Jutta, Hipp Lena, Stuth Stefan, *Atypical employment in Europe 1996-2011*, WZB Discussion Paper, No. P 2013-003, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2013.
- Aloisi Antonio, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.
- Alonso Diego Alvarez, *Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate*, Comparative Labor Law Policy Journal, No. 2/2018.
- Andriessen Erik, Vartiainen Matti, *Mobile Virtual Work, y: Mobile Virtual Work: A New Paradigm?*, [eds.] Erik Andriessen, Matti Vartiainen, Springer, Berlin, 2006.
- Aronson Robert L., *Self-employment: a labor market perspective*, ILR Press, Ithaca, 1991; Roy Thurik, Martin A. Carree, André van Stel, David B. Audretsch, *Does self-employment reduce unemployment?*, Journal of Business Venturing, No. 6/2008.
- Arvas Frederik, *Umbrella companies in Europe: A study on their growth behaviors and job creation*, MBA dissertation, Henley Business School, London, 2011.
- Арсид Зоран, Марјански Владимир, *Право привредних друштава*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
- Ashiagbor Diamond, *The European Employment Strategy: Labour Market Regulation and New Governance*, Oxford University Press, Oxford, 2005.
- Avogaro Matteo, *Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue*, Law Journal of Social and Labor Relations, No. 3/2018.

- Azuma Ronald T., *A Survey of Augmented Reality, Presence: Teleoperators and Virtual Environments*, No. 4/1997.
- Bales** Kevin, *Expendable People: Slavery in the Age of Globalization*, Journal of International Affairs, No. 2/2000.
- Balsmeiera, Benjamin; Woerterb, Martin, *Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction*, Research Policy, No. 8/2019.
- Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981.
- Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Радно право*, Београд, 1976.
- Barrio Alberto, *Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain*, dispatch, Comparative Labor Law&Policy Journal, January 2020.
- Bates Ed, *The Evolution of the European Convention on Human Rights: From its Inception to the Creation of a Permanent Court of Human Rights*, Oxford University Press, New York, 2010.
- Bauer David, *The Misclassification of Independent Contractors: The Fifty-Four Billion Dollar Problem*, Rutgers Journal of Law & Public Policy, No. 2/2015.
- Becker Werner, *Ljudska prava: prilog analizi jednoga pojma*, Politička misao, br. 3/2009.
- Beitz Charles R., *The Idea of Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2011.
- Belser Patrick, *Forced labour and human trafficking: Estimating the profits*, International Labour Office, Geneva, 2005.
- Berg Janine, Furrer Marianne, Harmon Ellie, Rani Uma, Silberman Six, *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*, ILO, Geneva, 2018.
- Biasi Marco, *The On-Demand Work (Mis)classification Judgments in Italy. An Overview*, Italian Labour Law e-Journal, No. 1/2019.
- Biron Michal, Van Veldhoven Marc, *When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers*, Journal of Organizational Behavior, No. 8/2016.
- Black Stewart J., Van Esch Patrick, *AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it?*, Business Horizons, No. 2/2020.
- Blanpain Roger, Hendrickx Frank [eds.], *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.

- Bolton Gary, Greiner Ben, Ockenfels Axel, *Engineering trust: Reciprocity in the production of reputation information*, Management Science, No. 2/2013.
- Bordo Michael D., Taylor Alan M., Williamson Jeffrey G. [eds.], *Globalization in Historical Perspective*, The University of Chicago Press, Chicago – London, 2003.
- Borras Susana, Jacobsson Kerstin, *The Open Method of Coordination and new governance patterns in the EU*, Journal of European Public Policy, No. 2/2004.
- Botsman Rachel, Rogers Roo, *Beyond Zipcar: Collaborative Consumption*, Harvard Business Review, No. 10/2010.
- Boudreau Kevin J., Andrei Hagiu, *Platform Rules: Multi-Sided Platforms as Regulators, y Platforms, Markets and Innovation*, (ed.) Annabelle Gawer, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 2009.
- Božičić Darko, *Međunarodni standardi rada u aktima multinacionalnih kompanija - privatizacija međunarodnih standarda rada i njene posledice*, Harmonius: Journal of Legal and Social Studies in South East Europe, 2019.
- Божичић Дарко, *Безбедност и здравље на раду и дигитална економија*, Радно и социјално право, бр. 2/2020, који је настао као део истраживања на докторској дисертацији.
- Божичић Дарко, *Границе послодавчевих надзорних овлашћења у односу на заштиту права на приватност запослених*, Радно и социјално право, бр. 2/2018.
- Божичић Дарко, *Нормативни оквир за колективно преговарање у праву европске уније*, Радно и социјално право, бр. 2/2017.
- Божичић Дарко, *О (не)оправданом отказу уговора о раду због активности запосленог на друштвеним мрежама*, Радно и социјално право, бр. 2/2019.
- Божичић Дарко, *Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву*, Радно и социјално право, бр. 1/2016.
- Божовић Бојан, *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Branine Mohamed, *The logic of job sharing in the provision and delivery of health care*, Journal of Management in Medicine, No. 1/1998.

- Brillat Regis, *The Supervisory Machinery of the European Social Charter: Recent Developments and their Impact*, y Gráinne de Búrca, Bruno de Witte, Larissa Ogertschnig (ed.), *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005.
- Brown Gordon, *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World*, Open Book Publishers, Oxford, 2016.
- Brown Grant E., *An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy*, Maryland Law Review Endnotes, 2016.
- Brown Ronald C., *Robots, New Technology, And Industry 4.0 In Changing Workplaces. Impacts On Labor And Employment Laws*, American University Business Law Review, No. 3/2018.
- Bueno Salvador, Rodríguez-Baltanás Gonzalo, Gallego Dolores, *Coworking spaces: a new way of achieving productivity*, Journal of Facilities Management, No. 4/2018.
- Bukht Rumana, Richard Heeks, *Defining, conceptualising and measuring the digital economy*, GDI Development Informatics, Working Papers No. 68, University of Manchester, 2017.
- Valerio** De Stefano, Antonio Aloisi, *European legal framework for “digital labour platforms”*, European Commission, Luxembourg, 2018.
- Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, *System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, ILO Working Paper 1, International Labour Organization, Geneva, 2020.
- Valerio De Stefano, Mathias Wouters, *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, ForesightBrief, ETUI, No. 7/2019.
- Valerio De Stefano, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 71/2016.
- Vassilis Hatzopoulos, *The Collaborative Economy and EU Law*, Hart Publishing, Oxford – London – New York – New Delhi – Sydney, 2020.
- Vicki Smith, *New Forms of Work Organization*, Annual Review of Sociology, Vol. 23, 1997.
- Vicknair Jamie, Elkersh Dalia, Yancey Katie, Budden Michael C., *The Use Of Social Networking Websites As A Recruiting Tool For Employers*, American Journal of Business Education, No. 11/2010.

- Victor-Adrian Troacă, Dumitru-Alexandru Bodislav, *Outsourcing: The Concept*, Theoretical and Applied Economics, No. 6/2012.
- Viktor Steiner, Katharina Wrohlich, *Work Incentives and Labor Supply Effects of the 'Mini-Jobs Reform' in Germany*, Empirica, No. 1/2005.
- Вилић Вида, *Манипулација личним подацима са друштвених мрежа који се односе на запошљавање и начини за супротстављање интернет (сајбер) мобингу*, Право и привреда, бр. 1-3/2018.
- Von Tunzelmann Nick, *Historical coevolution of governance and technology in the industrial revolutions*, Structural Change and Economic Dynamics, No. 14/2003.
- Vukas Budislav, *Međunarodna organizacija rada i zaštita prava čovjeka*, Jugoslovenska revija za međunarodno pravo, Vol. 36, 1989.
- Букадиновић Радован, *Увод у институције и право Европске уније*, Удружење за европско право, Крагујевац, 2012.
- Walrave** Michel, De Bie Marijke, *Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with teleworking*, University of Antwerp, Antwerp, Belgium, 2005.
- Walter B. Wriston, *The Twilight of Sovereignty*, The Fletcher Forum, No. 2/1993.
- Waltz Susan, *Reclaiming and rebuilding the history of the Universal Declaration of Human Rights*, Third World Quarterly, No. 3/2002.
- Warren Samuel D., Brandeis Louis D., *The Right to Privacy*, Harvard Law Review, No. 5/1890.
- Wedderburn Lord, *The Worker and the Law*, Penguin Book, London, 1986.
- Weijts-Perrée Minou, Van de Koevering Jasper, Appel-Meulenbroek Rianne, Arentze Theo, *Analysing user preferences for co-working space characteristics*, Building Research and Information, No. 5/2019.
- Weiss Manfred, *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Boston, 1987.
- Weiss Manfred, Schmidt Marlene, *Labour Law in Germany*, Wolters Kluwer, 2010.
- Wheatley Dan, *Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share*, Discussion Papers in Economics, Nottingham Trent University, United Kingdom, 2013.
- Wild Edward, *Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career*, Wild Search, London, 2012.

- Wölfling Sigrid, Wünsche Gudrun, Hartmann Thomas, *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes*, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2008.
- Wragg Paul, *Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences between Practice and Liberal Principle*, *Industrial Law Journal*, No. 1/2015.
- Wronka Joseph, *Human Rights and Social Policy in the 21st Century: A History of the Idea of Human Rights and Comparison of the United Nations Universal Declaration of Human Rights with United States Federal and State Constitutions*, University Press of America, Boston, 1998.
- Gallagher** Anne T, *The International Law of Human Trafficking*, Cambridge University Press, Cambridge, 2010.
- Gallagher Anne, *Human Rights and New UN Protocols on Trafficking and Migrant Smuggling: A Preliminary Analysis*, *Human Rights Quarterly*, No. 4/2001.
- Gansky Lisa, *The Mesh: Why the Future of Business is Sharing*, Penguin, New York, 2010.
- Gerner-Beuerle Carsten, Schillig Michael, *The mysteries of freedom of establishment after Cartesio*, *The International and Comparative Law Quarterly*, No. 2/2010.
- Gibbs Michael, Mengel Friederike, Siemroth Christoph, *Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals*, University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper No. 2021-56, 2021.
- Glendon Mary Ann, *Knowing the Universal Declaration of Human Rights*, *Notre Dame Law Review*, No. 5/1998.
- Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, International Labour Organization and Walk Free Foundation, Geneva, 2017
- Godes David, Silva José C., *Sequential and Temporal Dynamics of Online Opinion*, *Marketing Science*, No. 3/2012.
- Goetschy Janine, *The European Employment Strategy: Genesis and Development*, *European Journal of Industrial Relations*, No. 2/1999.
- Gorbacheva Zhanna Anatolyevna, *Labour Law in Russia*, Wolters Kluwer, 2013.
- Gotovac Viktor, *Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji*, *Financijska teorija i praksa*, No. 4/2003.
- Gramano Elena, *On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights*, *European Labour Law Journal*, No. 1/2021.

- Grimshaw Damian, Fagan Colette, Hebson Gail, Tavora Isabel, A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: Introduction and overview, у D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson and I. Tavora (eds): *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, Manchester University Press, Manchester, 2017.
- Guérin Isabelle, *Bonded Labour, Agrarian Changes and Capitalism: Emerging Patterns in South India*, Journal of Agrarian Change, No. 3/2013.
- Даниловић Јелена, *Право на приватност запослених*, Анали Правног факултета у Београду, бр. 2/2017.
- Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године.
- Daugareilh Isabelle, Degryse Christophe, Pochet Philippe, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Brussels, 2019.
- Davidov Guy, *The principle of proportionality in labor law and its impact on precarious workers*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 1/2012.
- De Backer Koen, Timothy DeStefano, Carlo Menon, Jung Ran Suh, *Industrial robotics and the global organisation of production*, OECD, Technology and Industry Working Papers, 2018.
- De Baets Antoon, *The Impact of the Universal Declaration Of Human Rights on the Study of History*, History and Theory, No. 1/2009.
- De Grip Andries, Hoevenberg Jeroen, Willems Ed, *Atypical employment in the European Union*, International Labour Review, No. 1/1997.
- De Groen Willem Pieter, Maselli Ilaria, Fabo Brian, *The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*, CEPS Special Report, No. 133/April 2016.
- De la Porte Caroline, Pochet Philippe, *The European Employment Strategy: Existing Research and Remaining Questions*, Journal of European Social Policy, No. 1/2004.
- De Witte Hans, Pienaar Jaco, De Cuyper Nele, *Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?*, Australian Psychologist, No. 1/2016.
- Deakin Simon, *Commentary. The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, Industrial Law Journal, No. 1/2001.
- Deakin Simon, *Decoding Employment Status*, King's Law Journal, No. 2/2020.
- Deakin Simon, Wilkinson Frank, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005.

- Degryse Christophe, *Shaping the world of work in the digital economy*, ForesightBrief, ETUI, No. 1/2017.
- Del Punta Riccardo, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 1/2019.
- Delaney James, *Employer use of facebook and online social networks to discriminate against applicants for employment and employees: an analysis balancing the risks of having a facebook account and the need for protective legislation*, Labor Law Journal, No. 2/2013.
- Dellarocas Chrysanthos, Wood Charles A., *The sound of silence in online feedback: Estimating trading risks in the presence of reporting bias*, Management Science, No. 3/2008.
- Deming David, *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*, Quarterly Journal of Economics, No. 4/2017.
- Despax Michel, Laborde Jean-Pierre, Rojot Jacques, *Labour Law in France*, Wolters Kluwer, 2017.
- Deuze Mark, *The professional identity of journalists in the context of convergence culture*, Observatorio (Obs*) Journal, No. 4/2008
- Димитријевић Војин, Пауновић Милан, *Људска права – уџбеник*, Београдски центар за људска права, Београд 1997.
- Димитријевић Војин, Поповић Драгољуб, Папић Татјана, Петровић Весна, *Међународно право људских права*, Београдски центар за људска права, Београд 2006.
- Димовски Дарко, Милић Иван, *Радно ангажовање осуђених лица (историјски аспект)*, Култура полиса, бр. 37/2018.
- Dixon-Krausse Pamela Marie, *Integration of Learning and Practice for Job Sharing Partnerships*, International Research Conference in the Americas of the Academy of Human Resource Development (Indianapolis, IN, Feb 28-Mar 4, 2007).
- Donnelly Jack, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, Cornell University Press, Ithaca and London 2013.
- Драгићевић Марија, *Савремене технологије и право запосленог на поштовање приватног живота*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 80/2018.

- Драгољуб Поповић, *Европски суд за људска права*, Службени гласник, Београд 2008.
- Драшкић Марија, *Привилеговани рок застарелости – неуједначена пракса Врховног (касационог) суда и став Уставног суда*, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 2/2020
- Duggan James, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell, *Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM*, *Human Resource Management Journal*, No. 1/2020.
- Durri Ilda, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL (C.J.E.U.)*, *International Legal Materials*, No. 4/2019.
- Ђорђевић** Наташа, *Теорија самозапошљавања*, Економски видици, бр. 1/2017.
- Evans** Laura, *Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity*, *California Law Review*, No. 4/2007.
- Edelman Benjamin, Luca Michael, Svirsky Dan, *Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment*, *American Economic Journal: Applied Economics*, No. 2/2017.
- Eggebrecht Arne i grupa autora, *Povijest rada*, Zagreb, 1987.
- Eichhorst Werner, Tobsch Verena, *Has Atypical Work Become Typical in Germany? Country Case Study on Labour Market Segmentation* (Employment Working Paper No. 145), International Labour Office, Geneva, 2013.
- Екмечић Милорад, *Дуго кретање између клања и орања. Историја Срба у Новом веку (1492-1992)*, Београд, 2007.
- Elefant Carolyn, *The “Power” of Social Media: Legal Issues & Best Practices for Utilities Engaging Social Media*, *Energy Law Journal*, No. 1/2011.
- Emir Astra, *Selwyn’s Law of Employment*, Oxford University Press, 2016.
- Ensmenger Nathan, *The Digital Construction of Technology: Rethinking the History of Computers in Society*, *Technology and Culture*, No. 4/2012.
- Ert Eyal, Fleischer Aliza, Magen Nathan, *Trust and Reputation in the Sharing Economy: The Role of Personal Photos on Airbnb*, *Tourism Management*, No. C/2016.
- Етински Родољуб, Ђајић Сања, Тубић Бојан, *Међународно јавно право*, Центар за издавачку делатност Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2019.

- Етински Родољуб, *Изједначавање међународне заштите економских, социјалних и културних права са међународном заштитом политичких и грађанских права*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2009.
- Етински Родољуб, *Међународни аспекти легислативе против трговине људима*, у *Трговина људима – правно-безбедносни аспекти*, Љубомир Стајић, Татјана Лукић (ур.), Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012.
- Етински Родољуб, *Судска контрола извршавања основне обавезе Републике Србије у погледу права на рад*, X међународни научни скуп “Заштита људских права и слобода у време економске кризе”, Тара, 2011.
- Живковић** Боривоје, *Отказ уговора о раду због незадовољавајућег вршења посла*, Радно и социјално право, бр. 1/2008.
- Zambelli** Angelo, *Labour Law in Italy*, Wolters Kluwer, 2018.
- Zou Mimi, *The Regulatory Challenges of Uberization in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 2/2017.
- Ивошевић** Зоран, *Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада*, Правни записи, бр. 2/2011.
- Iglesias Sánchez Sara, *Free Movement of Third Country Nationals in the European Union? Main Features, Deficiencies and Challenges of the new Mobility Rights in the Area of Freedom, Security and Justice*, European Law Journal, No. 6/2009.
- Irani Lilly, *The cultural work of microwork*, New Media & Society, No. 5/2013.
- Јашаревић** Сенад, *Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006.
- Јашаревић Сенад, *Заштита једнакости запослених у праву Европске уније*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2010.
- Јашаревић Сенад, *Заштита личних података запослених у српском и европском праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2009.
- Јашаревић Сенад, *Заштита личних података о запосленима у европском и праву Србије*, Правни живот, бр. 12/2008.
- Јашаревић Сенад, *Заштитне синдикалне клаузуле*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/1992.
- Јашаревић Сенад, *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008.

- Јашаревић Сенад, *Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву*, Радно и социјално право, бр. 1/2016.
- Јашаревић Сенад, *Нове форме рада у Европској унији и Србији*, Радно и социјално право, бр. 1/2015.
- Јашаревић Сенад, *Нове форме рада у Европској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније, тематски зборник 3. књига, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015.
- Јашаревић Сенад, *Природна права из радних односа*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-3/1997.
- Јашаревић Сенад, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2013.
- Јашаревић Сенад, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000.
- Јашаревић Сенад, *Сексуално узнемиравање и здрава радна средина*, Радно и социјално право, бр. 2/2013.
- Јашаревић Сенад, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2010.
- Јашаревић Сенад, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право, бр. 1/2008.
- Јашаревић Сенад, *Улога и значај колективних уговора*, магистарски рад, Правни факултет у Новом Саду, 1992.
- Јашаревић Сенад, *Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015.
- Јашаревић Сенад, *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2016.
- Јашаревић Сенад, *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2012.
- Jean Allain, *No Effective Trafficking Definition Exists: Domestic Implementation of the Palermo Protocol*, Albany Government Law Review, No. 1/2014.
- Јованов Илија, *Правно-филозофски основи теорије друштвеног уговора*, докторска дисертација, одбрањена на Правном факултету Универзитета у Новом Саду, 2019.

- Јовановић Предраг, *Актуелни аспекти принципа заштите запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2011.
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, *Заштита и безбедност запослених на раду*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2016.
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, *Нормативни оквир заштите моралног интегритета запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2017.
- Јовановић Предраг, Божичић Дарко, *Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2018.
- Јовановић Предраг, *Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа*, Радно и социјално право, бр. 1/2013.
- Јовановић Предраг, *Нормативна изградња људских и социјално-економских права*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2010.
- Јовановић Предраг, *Радно право у процесима стабилизације и придруживања Европској Унији*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005.
- Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
- Јовановић Предраг, *Радноправне димензије социјално-економских права у европском и нашем праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2006.
- Јовановић Предраг, *Сукоби интереса радника и послодаваца као узрок права*, Зборник Матице српске за друштвене науке, Нови Сад, бр. 95/1993.
- Јовановић Предраг, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006.
- John Nicholas A., *Sharing and Web 2.0: The emergence of a keyword*, New Media&Society, No. 2/2013.
- Kane Gillian**, *Building a House upon Sand? Human Trafficking, Forced Labor, and Exploitation of Prostitution in S.M. v. Croatia*, International Labor Rights Case Law, No. 1/2021.
- Келзен Ханс, *Чиста теорија права: увод у проблематику правне науке*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007.

- Kilhoffer Zachary, Lenaerts Karolien, Beblavý Miroslav, *The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality*, CEPS Research Report, No. 2017/12.
- King Jeff, *Judging social rights*, Cambridge University Press, Cambridge – New York, 2012.
- Kiss Ligia, Zimmerman Cathy, Human trafficking and labor exploitation: Toward identifying, implementing, and evaluating effective responses, PLoS Med, No. 1/2019
- Кнежевић Марко, *О појму и значају арбитрабилности*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008.
- Knickrehm Mark, Berthon Bruno, Daugherty Paul, *Digital Disruption: The Growth Multiplier - Optimizing digital investments to realize higher productivity and growth*, Accenture, Dublin 2016.
- Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет у Београду, Београд, 2016.
- Ковачевић Љубинка, *Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005.
- Ковачевић Љубинка, *Забрана принудног рада у међународном праву, са посебним освртом на границе обавезног рада затвореника*, тематска монографија Казнена реакција у Србији III део, Ђорђе Игњатовић [ур.], Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- Ковачевић Љубинка, *Однос између система унутрашњег и спољашњег узбуђивања и особености заштите запосленог узбуђивача у оквиру њих*, Радно и социјално право, 2/2015.
- Ковачевић Љубинка, *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*, у: Игњатовић, Ђорђе [ур.], Казнена реакција у Србији: тематска монографија део 6, Библиотека Crimen, Правни факултет Универзитета у Београду, 2016.
- Ковачевић Љубинка, *Појам радног времена и правна квалификација неких граничних случајева*, Правни живот, бр. 12/2018.
- Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет у Београду, 2013.
- Ковачевић Љубинка, *Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2020.

- Ковачевић Љубинка, *Радна експлоатација – одређење појма, разграничење од других сличних појава и њихов међусобни однос*, тематска монографија Казнена реакција у Србији VIII део, Ђорђе Игњатовић (ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
- Ковачевић Љубинка, *Радни однос и право на поштовање приватног живота*, Зборник радова са саветовања „Остваривање и заштита социјалних права“, Златибор, 2010.
- Ковачевић Љубинка, *Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?*, Теме, бр. 4/2013.
- Ковачевић Перић Слободанка, Дамјановић Гордана, *Проналасци и ауторска дела створена у радном односу*, Радно и социјално право, бр. 2/2018
- Ковачевић Перић Слободанка, *Допринос пристojног рада*, Радно и социјално право, бр. 1/2011.
- Ковачевић Перић Слободанка, *Незапосленост младих*, Радно и социјално право, бр. 1/2016.
- Ковачевић Перић Слободанка, *Отказ од стране послодавца*, Право и привреда, бр. 4-6/2016.
- Ковач Орландић Милица, *Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења*, Радно и социјално право, бр. 2/2011.
- Kogut Bruce, *The Global Internet Economy*, The MIT Press, Cambridge – London, 2004.
- Kosinska Michal, Stillwell David, Graepe Thore, *Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior*, Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, No. 15/2013.
- Констандиновић Никола, *Економска улога радничких синдиката*, докторска дисертација, Правни факултет у Београду, 1934.
- Kostić Svetislav, *Načelo fakticiteta u srpskom poreskom pravu*, Harmonius – Journal for Legal and Social Studies in South East Europe, 2016.
- Koch Ida Elisabeth, *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-economic Demands Under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston, 2009.
- Kullmann Miriam, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making and EU Gender Equality Law*, International Journal of Comparative Labor Law & Industrial Relations, No. 1/2018.

- Kullmann Miriam, *Work-related Securities: An Alternative Approach to Protect the Workforce?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 4/2018.
- Кошутин Будимир, *Амстердамски уговор и социјална политика*, Европско законодавство, јануар-јуни, 2000.
- Кривокапић Борис, *Појам људских права*, Страни правни живот, бр. 1/2017.
- Кркљуш Љубомирка, *Историја државе и права српског народа*, Нови Сад, 2008.
- Кулић Живко, *Рад ван радног односа и samozapoшљавање*, Радно и социјално право, бр. 1/2007.
- Lascher** Jr. Edward, Hagen Michael, Rochlin Steven, *Gun Behind the Door? Ballot Initiatives, State Policies and Public Opinion*, The Journal of Politics, No. 3/1996.
- Lee Eddy, *The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect*, International Labour Review, No. 4/1994.
- Lee Min Kyung, Kusbit Daniel, Metsky Evan, Dabbish Laura, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, CHI, 2015.
- Leighton Patricia, Brown Duncan, *Future working: The rise of Europe's independent professionals (iPros)*, European Forum of Independent Professionals (EFIP), London, 2013.
- Lewin G. Joel III, *Every Employee's Guide to the Law*, Pantheon, New York, 2001.
- Ludera-Ruszel Agata, *'Typical' or 'atypical'? Reflections on the Atypical Forms of Employment Illustrated with the Example of a Fixed-Term Employment Contract - A Comparative Study of Selected European Countries*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 2/2016.
- Luigi Burrioni, Maarten Keune, *Flexicurity: A conceptual critique*, European Journal of Industrial Relations, No. 1/2011.
- Лок Цон, *Две расправе о влади*, Утопија, Београд, 2002.
- Лубарда Бранко, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004.
- Лубарда Бранко, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет у Београду, Београд, 2012.
- Mahon** Claire, *Progress at the Front: The Draft Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Law Review, No. 4/2008.

- Malin Martin H., *Protecting Platform Workers in the Gig Economy: Look to the FTC*, Indiana Law Review, No. 2/2018.
- Mallon Mary, *Going "portfolio": making sense of changing careers*, Career Development International, No. 4-7/1999.
- Malpani Rohit, *Legal Aspects of Trafficking for Forced Labour Purposes in Europe*, ILO, Geneva, 2006.
- Mantouvalou Virginia, *'I Lost My Job over a Facebook Post: Was that Fair?'* *Discipline and Dismissal for Social Media Activity*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 1/2019
- Mantouvalou Virginia, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour*, Comparative Labor Law and Policy Journal, No. 1/2012.
- Mantouvalou Virginia, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour*, UCL Labour Rights Institute, No. 2/2012.
- Mantouvalou Virginia, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, Human Rights Law Review, No. 3/2013.
- Mantouvalou Virginia, *The Right to Non-Exploitative Work*, The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017.
- Mantouvalou Virginia, *Work and Private Life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, European Law Review, No. 4/2005.
- Марковић Ратко, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2014.
- Mattias Kumm, *Who is Afraid of the Total Constitution? Constitutional Rights as Principles and the Constitutionalization of Private Law*, German Law Journal, No. 4/2006.
- Матуловић Миомир, *Људска права и теорија људских права*, Зборник Матице српске за друштвене науке, бр. 88/1990.
- Mayer Jean, *The Concept of the Right to Work in International Standards and the Legislation of ILO Member States*, International Labour Review, No. 2/1985.
- Mazmanian Melissa, Orlikowski Wanda, Yates JoAnne, *The autonomy paradox: The implications of mobile devices for knowledge professionals*, Organization Science, No. 5/2013.

- Mélypataki Gábor L., *Dematerialization of Workplace in Non-classical Labour Law Relations*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 2/2019.
- Merkel Janet, Oppen Maria, *Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit*, WZBrief Arbeit 16, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2013.
- Milland Kristy, *Slave to the keyboard: the broken promises of the gig economy*, Transfer, No. 2/2017.
- Min Jeehee, Kim Yangwoo, Lee Sujin, Jang Tae-Won, Kim Inah, Song Jaechul, *The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions*, Safety and Health at Work, No. 10/2019.
- Mishra Ramesh, *Beyond the Nation State: Social Policy in an Age of Globalization*, Social Policy & Administration, No. 5/1998.
- Мидоровић Слобода, *Право на брисање података о личности доступних на интернету*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 84/2019.
- Милков Драган, *Управно право II: управна делатност*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2017.
- Милосављевић Бојан, *Спречавање трговине људима – Активности Уједињених нација*, Правни живот, бр. 12/2011.
- Моекли Daniel, Keller Helen, Heri Corina, *The Human Rights Covenants at 50: Their Past, Present, and Future*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
- Moore Gordon E., *Cramming more components onto integrated circuits*, Electronics, No. 8/1965.
- Morse David A., *The World Employment Programme*, International Labour Review, No. 6/1968.
- Mowbray Alastair, *The Composition and Operation of the New European Court of Human Rights*, Public Law, 1999.
- Mowbray Alastair, *The Development of Positive Obligations under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford, 2004.
- Muro Mark, Liu Sifan, Whiton Jacob, Kulkarni Siddharth, *Digitalization and the American Workforce*, Metropolitan Publicy Program, 2017.
- McPeak Agnieszka, *Sharing Tort Liability in the New Sharing Economy*, Connecticut Law Review, No. 1/2016.

- Nohria Nitin, Berkeley James D., *Whatever Happened to the Take-Charge Manager?*, Harvard Business Review, January-February 1994.
- Nußberger Angelika, *Work, Right to, International Protection*, Max Planck Encyclopedias of International Law, 2007.
- Обрадовић Горан**, *Злостављање на раду – српска регулатива*, у Константиновић-Вилић, Слободанка (ур.), *Правна клиника за заштиту права жена: норме и пракса: зборник радова*, Београд: Аутономни женски центар; Ниш: Женски истраживачки центар за едукацију и комуникацију, 2013.
- Обрадовић Горан, *Клаузуле синдикалне сигурности*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XLIII/2003.
- Обрадовић Горан, *Начело слободе рада*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2006.
- Обрадовић Горан, *Примена међународних стандарда рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2011.
- Обрадовић Горан, *Флексибилизација радних односа – узроци и границе*, Радно и социјално право, бр. 1/2008.
- Overby Eric, *Process Virtualization Theory and the Impact of Information Technology*, Organization Science, No. 2/2008.
- Odaki Kazuhide, *The Right to Employee Inventions in Patent Law: Debunking the Myth of Incentive Theory*, Hart Publishing, Oxford – London – New York – New Delhi – Sydney, 2018
- O'Hagan Emer, *Too soft to handle? A reflection on soft law in Europe and accession States*, Journal of European Integration, No. 4/2004.
- Olea Manuel Alonso, Rodríguez-Sañudo Fermín, Guerrero Fernando Elorza, *Labour Law in Spain*, Wolters Kluwer, 2014.
- Olmsted Barney, *Job sharing: an emerging work-style*, International Labour Review, No. 3/1979.
- Орловић Слободан, *Уставно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2019.
- Ostojić Despot, *Међународна организација рада: njezino poreklo, ustrojstvo i delatnost*, Štampa Globus, Beograd, 1937.
- Ottisova Livia, Hemmings Stacey, Howard Louise, Zimmerman Cathy, Sian Oram, *Prevalence and risk of violence and the mental, physical, and sexual health problems associated with human trafficking: an updated systematic review*, Epidemiology and Psychiatric Sciences, No. 4/2016.

- O'Connell Colm, *The Right to Work in International Human Rights Law* y *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017.
- O'Connell Rory, *The right to work in the ECHR*, European Human Rights Law Review, No. 2/2012.
- Pallesen** Stale, Bjorvatn Bjørn, Magerøy Nils, Berg Saksvik Ingvild, Waage Siri, Moen Bente Elisabeth, *Measures to counteract the negative effects of night work*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, No. 2/2010.
- Pansu Luc, *Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity*, International Journal of Management and Applied Research, No. 3/2018.
- Паравина Душан, *Нека основна начела радног права*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 20/1980.
- Паравина Душан, *Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије: склад и несклад са правилима Међународне организације рада*, Радно и социјално право, бр. 1-3/2002.
- Паравина Душан, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 1998.
- Pasquale Frank, *The Black Box Society*, Cambridge – London, 2015.
- Patel Pankaj C., Devaraj Srikant, Hicks Michael J., Wornell Emily J., *County-level job automation risk and health: evidence from the United States*, Social Science&Medicine, Vol. 202, 2018.
- Пауновић Милан, Кривокапић Борис, Крстић Ивана, *Међународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
- Пауновић Милан, Царић Славољуб, *Европски суд за људска права – надлежност и поступак*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2007.
- Pearson Megan, *Offensive Expression and the Workplace*, Industrial Law Journal, No. 4/2014.
- Peers Steve, Ward Angela, *The European Union Charter of Fundamental Rights: Politics, Law and Policy*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004.
- Перовић Слободан, *Облигационо право*, Привредна штампа, Београд, 1980.
- Пешић Ратко, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966.
- Петровић Александар, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш 2009.

- Петровић Мила, *Радноправна и социјалноправна заштита запослених од повреда на раду и професионалних болести*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2021.
- Perulli Adalberto, *The Declaration of Philadelphia (DoP)* у: Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier [Eds.], *International and European Labour Law: A Commentary*, Beck-Nomos-Hart, 2018.
- Pettit Philip, *Republicanism: A Theory of Freedom and Government*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Prisecaru Petre, *Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Knowledge Horizons – Economics, No. 1/2016.
- Pinsof Jennifer, *A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy Notes*, Michigan Telecommunications and Technology Law Review, No. 2/2016.
- Pizzoferrato Alberto, *Platform Workers in the Italian Legal System*, Italian Labour Law e-Journal, No. 1/2019.
- Поповић Драгољуб, *Границе слободе изражавања – једна српска и једна европска пресуда*, Билтен Врховног касационог суда, Београд 1/2012.
- Поповић Драгољуб, *Европско право људских права*, ЈП Службени гласник, Београд, 2016.
- Прокопијевић Мирослав, *Европска Унија*, Службени гласник, Београд, 2009.
- Prassl Jeremias, *Humans as a Service - The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
- Prassl Jeremias, Martin Risak, *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.
- Prassl Jeremias, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- Prince Anya E.R, Schwarcz Daniel, *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, Iowa Law Review, No. 3/2020.
- Радовић** Ненад, *Трговина људима као облик организованог криминалитета*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, 2008.
- Raveaud Gilles, *The European Employment Strategy: Towards More and Better Jobs?*, Journal of Common Market Studies, No. 2/2007.

- Ravnić Anton, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004.
- Rezabakhsh Behrang, Bornemann Daniel, Hansen Ursula, Schrader Ulf, *Consumer Power: A Comparison of the Old Economy and the Internet Economy*, Journal of Consumer Policy, No. 1/2006.
- Rich Johnny, *Employability: Degrees of Value*, HEPI, Oxford 2015.
- Robin-Oliver Sophie, *The French Approach to the Right to Work*, The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017.
- Robinson Jonathan, Rosenzweig Cheskie, Moss Aaron, Litman Leib, *Tapped Out or Barely Tapped? Recommendations for How to Harness the Vast and Largely Unused Potential of the Mechanical Turk Participant Pool*, PLoS ONE, No. 12/2019.
- Roosevelt Eleanor, *The Autobiography of Eleanor Roosevelt*, Harper&Brothers, New York, 1961.
- Rosenblat Alex, Stark Luke, *Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers*, International Journal of Communication, Vol. 10, 2016.
- Rosenfeld Abigail S, *ABC to AB 5: The Supreme Court of California Modernizes Common Law Doctrine in Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, Boston College Law Review, No. 9/2020.
- Ross Ian M., *The invention of the transistor*, Proceedings of the IEEE, No. 1/1998.
- Royakkers Lamb, Timmer Jelte, Kool Linda, Van Est Rinie, *Societal and Ethical Issues of Digitization*, Ethics & Information Technology, No. 2/2018.
- Рончевић Данило, Антић Александар, *Уговор без одређеног радног времена (zero hour contract)*, Радно и социјално право, бр. 1/2016.
- Русо Жан Жак, *Друштвени уговор; О пореклу и основама неједнакости међу људима; Расправа о наукама и уметности*, Филип Вишњић, Београд, 1993.
- Sargeant** Malcolm, *Employment Law*, Pearson Education Limited, Harlow, 2003.
- Сенчур Печек Дарја, *Заштита личности радника, приватности и достојанства у радном законодавству Републике Словеније*, Радно и социјално право, бр. 1/2009.

- Seibert Braden, *Protecting the Little Guys: How to Prevent the California Supreme Court's New "ABC" Test from Stunting Cash – Strapped Startups*, *Journal of Business, Entrepreneurship and the Law*, No. 1/2019.
- Sewell Graham, Taskin Laurent, *Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control and spatiotemporal scaling in telework*, *Organization Studies*, No. 11/2015.
- Shamir Hila, *A Labor Paradigm for Human Trafficking*, *UCLA Law Review*, No. 1/2012.
- Shapiro Brian D., *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick, Case No: 11-46739 EK (2015)*, *Western State Law Review*, No. 3/2016.
- Sheriff Mohamed, *Big Data Revolution: Is It a Business Disruption?*, у *Emerging Challenges in Business, Optimization, Technology, and Industry*, (ed.) Lotfi Tadj, Ajay K. Garg, Cham, Switzerland, Springer International Publishing, 2018.
- Silberman Six M., *Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008–2015*, докторска дисертација одбрањена на University of California, Irvine, 2015.
- Симовић Дарко, Аврамовић Драгутин, Зековица Радомир, *Људска права, Криминалистичко-полицијска академија, Београд, 2013.*
- Singh Parminder Jeet, *Economic Rights in a Data-Based Society*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.
- Skrivankova Klara, *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*, The Joseph Rowntree Foundation, 2010.
- Spinuzzi Clay, Bodrožić Zlatko, Scaratti Giuseppe, Ivaldi Silvia, *'Coworking Is About Community': But What Is 'Community' in Coworking?*, *Journal of Business and Technical Communication*, No. 2/2019.
- Standing Guy, *The ILO: An Agency for Globalization?*, *Development&Change*, No. 3/2008.
- Stavenhagen Rodolfo, *Cultural Rights and Human Rights: A Social Science Perspective*, у: [eds.] Pedro Pitarch, Shannon Speed, Xochitl Leyva Solano, *Human Rights in the Maya Region: Global Politics, Cultural Contentions, and Moral Engagements*, Duke University Press, Durham – London, 2008.
- Станковић Гордана, Старовић Боривој, Петрушић Невена, Кеча Ранко, *Арбитражно процесно право*, Ниш, 1999.
- Стевановић Зоран, *Третман осуђеника у затворском систему Србије*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2014.

- Стојановић Драган, *Уставносудско испитивање судских одлука*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 74/2016.
- Стојановић Зоран, *Коментар Кривичног законика*, ЈП Службени гласник, Београд, 2012.
- Стојановић Зоран, *Кривично право – општи део*, ИП Јустинијан, Београд, 2004.
- Стојковић Златановић Сања, *(Радне) кооперативе као део политике одрживог економског развоја и концепта достојанства на раду*, Право и привреда, бр. 7–9/2019.
- Stolterman Erik, Croon Fors Anna, Information Technology and the Good Life, у: *Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice*, Kaplan, B., Truex, D.P., Wastell, D., Wood-Harper, A.T., DeGross, J., [eds.], Kluwer Academic Publishers, London, 2004.
- Stoyanova Vladislava, *Dancing on the Borders of Article 4: Human Trafficking and the European Court of Human Rights in the Rantsev Case*, Netherlands Quarterly of Human Rights, No. 2/2012.
- Stoyanova Vladislava, *Human Trafficking and Slavery Reconsidered: Conceptual Limits and States' Positive Obligations in European Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017.
- Stucke Maurice, *Should We Be Concerned about Data-Opolies?*, Georgetown Law Technology Review, No. 2/2018.
- Скакавац Здравко, Симић Татјана, *Трговина људима у домаћем законодавству*, Темида, бр. 4/2008.
- Schernhammer Eva S., Kroenke Candyce H., Laden Francine, Hankinson Susan E., *Night work and risk of breast cancer*, Epidemiology, No.1/2014.
- Schiek Dagmar, *EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law*, Study for the EMPL Committee, 2015.
- Schoukens Paul, Barrio Alberto, *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, European Labour Law Journal, No. 4/2017.
- Secunda Paul M., *The Employee Right to Disconnect*, Notre Dame Journal of International & Comparative Law, No. 1/2019.
- Tanya** Marcum, Elizabeth A. Cameron, Luke Versweyveld, *Never Off The Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work*, Labor Law Journal, No. 2/2018.
- Tappe Oliver, *Variants of Bonded Labour in Precolonial and Colonial Southeast Asia*, у: Bonded Labour Global and Comparative Perspectives (18th–21st Century),

- Sabine Damir-Geilsdorf, Ulrike Lindner, Gesine Müller, Oliver Tappe, Michael Zeuske [eds.], Transcript Verlag, Bielefeld, 2016.
- Tapscott Don, *The Digital Economy – 20th Anniversary Edition: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill Education, Kindle Edition.
- Tara J. Melish, *Introductory note to the optional protocol to the international covenant on economic, social and cultural rights*, International Legal Materials, No. 27/2009.
- Taylor Matthew, Marsh Greg, Nicol Diane, Broadbent Paul, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, London: Great Britain, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2017.
- Teece David, *Business Models and Dynamic Capabilities*, Long Range Planning, No. 1/2018.
- Terry Flew, *New Media: An introduction*, Oxford University Press, Oxford 2008.
- Terry Gregory, Salomons Anna, Zierahn Ulrich, *Racing with or against the Machine? Evidence from Europe*, ZEW Discussion Paper 16–053, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany 2016.
- Thomas Klebe, Julia Neugebauer, *Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?*, Arbeit und Recht, No. 1/2014.
- Tikkinen-Piri Christina, Rohunen Anna, Markkula Jouni, *EU General Data Protection Regulation: Changes and implications for personal data collecting companies*, Computer Law & Security Review, No. 1/2018.
- Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo – knjiga prva: radni odnosi*, Narodne novine, Zagreb, 1969.
- Tom Standage, *The Turk: The Life and Times of the Famous Eighteenth-Century Chess-Playing Machine*, Berkley Publishing, New York, 2003.
- Tomas Chamorro-Premuzic, Dave Winsborough, Ryne A. Sherman, Robert Hogan, *New Talent Signals: Shiny New Objects or a Brave New World?*, Industrial and Organizational Psychology, No. 3/2016.
- Tomović Miladin, *Međunarodne konvencije rada: sprovođenje ratifikovanih konvencija i preporuka MOR-a putem zakona i drugih propisa, samoupravnih opštih akata i odluka sudova*, Birotehnika, Niš, 1981.
- Ton Wilthagen, Frank Tros, *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer: European Review of Labour and Research, No. 2/2004.

- Trubek David, Trubek Louise, *Hard and soft law in the construction of social Europe: The role of the Open Method of Coordination*, European Law Journal, No. 3/2005.
- Трифуновић Предраг, *Нови Закон о раду – два спорна питања субординације*, Билтен Врховног касационог суда, бр. 3/2015.
- Трокле Леон-Ели, *Међународно социјално законодавство*, Савез удружења правника Југославије, Београд, 1958.
- Урдаревић** Бојан, Антић Александар, *Платформски рад – отворена питања и дилеме*, Српска политичка мисао (у поступку објављивања).
- Урдаревић Бојан, *Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења*, Радно и социјално право, бр. 1/2014.
- Урдаревић Бојан, *Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић [ур.], Услуге и права корисника: Зборник реферата са међународног научног скупа одржаног на Правном факултету у Крагујевцу*, Крагујевац, 2020.
- Урдаревић Бојан, *Рад на даљину као специфичан начин организације рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2021.
- Урдаревић Бојан, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету у Београду, 2011.
- Урдаревић Бојан, *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова XXI век – век услуга и услужног права, Крагујевац, 2011.
- Ursula Holtgrewe, *New new technologies: The future and the present of work information and communication technology*, New Technology, Work and Employment, No. 1/2014.
- Fernández-Martínez** Carmen, Fernández Alberto, *AI and recruiting software: Ethical and legal implications*, Paladyn, Journal of Behavioral Robotics No. 1/2020.
- Finkelstein Joseph, Newman David, *The Third Industrial Revolution: A Special Challenge to Managers*, Organizational Dynamics, No. 1/1984.
- Finnis John, *Natural Law and Natural Rights*, Oxford, 1980.
- France Bridie, *Labour compliance to exploitation and the abuses in-between*, Labour Exploitation Advisory Group, 2016.
- Freedland Mark, Kountouris Nicola, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* [ed.] Virginia Mantouvalou, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017.

- Freedland Mark, Prassl Jeremias, Resolving invention ownership disputes: limitations of the contract of employment, y [eds.] Marilyn Pittard, Ann L. Monotti, John Duns, *Business Innovation and the Law Perspectives from Intellectual Property, Labour, Competition and Corporate Law*, Edward Elgar Publishing, Massachusetts, 2013.
- Handy** Charles, *The Age of Unreason*, Harvard Business School Press, Boston, 1989.
- Hepple Bob, *A Right to Work*, Industrial Law Journal, No. 2/1981.
- Hesselberth Pepita, *Discourses on disconnectivity and the right to disconnect*, New Media & Society, No. 5/2018.
- Hießl Christina, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021.
- Higgins Rosalyn, *Problems and Process: International Law and How We Use It*, Oxford University Press, Oxford, 1995.
- Хобс Томас, *Левујатан или Материја: облик и власт државе црквене и грађанске*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2011.
- Horton John, Tambe Prassana, *Labor Economists Get Their Microscope: Big Data and Labor Market Analysis*, Big Data, No. 3/2015.
- Carboni** Megan, *A New Class of Worker for the Sharing Economy*, Richmond Journal of Law and Technology, No. 4/2016.
- Cavico Frank J., Mujtaba Bahaudin G., Muffler Stephen C., Samuel Marissa, *Social Media and the Workplace: Legal, Ethical, and Practical Considerations for Management*, Journal of Law, Policy and Globalization, No. 12/2013.
- Chapman Audrey, *A "Violations Approach" for Monitoring the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Quarterly, No. 1/1996.
- Chen Chung-Jen, Shih Hsi-An Yang, Su-Yueh, *The Role of Intellectual Capital in Knowledge Transfer*, IEEE Transactions on Engineering Management, No. 3/2009.
- Cherry Miriam A., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.
- Chiru Claudiu, *Teleworking: Evolution and Trends in USA, EU and Romania*, Economics, Management & Financial Markets, No. 2/2017.

- Choudary Sangeet Paul, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, ILO Future of Work Research paper series, Research paper No. 3, 2018.
- Coase Ronald, *The nature of the firm*, *Economica*, No. 4/1937.
- Codagnone, Cristiano; Abadie, Fabienne; Biagi, Federico, *The Future of Work in the 'Sharing Economy' Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Joint Research Centre, 2016.
- Collins Hugh, *Progress towards the Right to Work in the United Kingdom*, *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives* (ed. Virginia Mantouvalou), Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017.
- Contouris Nicola, *Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*, Routledge, London – New York, 2016.
- Cooney Sean, Biddulph Sarah, Zhu Ying, *Law and Fair Work in China*, Abingdon: Routledge, 2013.
- Craig Alan, Sherman William, Will Jeffrey, *Developing Virtual Reality Applications: Foundations of Effective Design*, 2009.
- Craven Matthew C. R., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development*, Oxford, Clarendon Press, 1995.
- Cullen Holly, *The Collective Complaints System of the European Social Charter: Interpretative Methods of the European Committee of Social Rights*, *Human Rights Law Review*, No. 1/2009.
- Cunningham Wendy, Villase Paula, *Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors*, *World Bank Research Observer*, No. 1/2016.
- Шогоров** Стеван, Арсић Зоран, *Уговори трговинског права*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2017.
- Шундерић Боривоје, Ковачевић Љубинка, *Радно право: приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2017.
- Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.
- Шундерић Боривоје, *Радни однос. Теорија, норма, пракса*, Београд, 1990.
- Шундерић Боривоје, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009.
- Шундерић Боривоје, *Услови заснивања радног односа*, Научна књига, Београд, 1986.

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ

Aammon Alexander, *Prop 22 Is Here, and It's Already Worse Than Expected*, The American Prospect, чланак од дана 15.01.2021. године, доступно на интернет адреси <https://prospect.org/labor/prop-22-is-here-already-worse-than-expected-california-gig-workers/>.

Ahmad Nadim, Seymour Richard G., *Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*, OECD Statistics Working Paper, 2008, доступно на интернет адреси: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=std/doc\(2008\)1](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=std/doc(2008)1)

Armellini Alvisè, Sage Alexandria, *Italy fines Uber and food apps, says couriers are employees*, Tech Explore, чланак од дана 24.02.2021. године, доступно на интернет адреси <https://techxplore.com/news/2021-02-italy-fines-uber-food-apps.html>.

Beinstein Andrew, Sumers Ted, *How Uber Engineering increases safe driving with telematics*, Uber Engineering, чланак од дана 29.06.2016. године, доступно на интернет адреси <https://perma.cc/E82S-37NQ>.

Bloem Jaap, Van Doorn Menno, Duivestijn Sander, Excoffier David, Maas René, Van Ommersen Erik, *The Fourth Industrial Revolution Things to Tighten the Link Between IT and OT*, Groningen 2014, доступно на интернет адреси: <https://www.sogeti.com/globalassets/global/special/sogeti-things3en.pdf>, приступљено дана 02.06.2021. године.

Brennen Scott, Kreiss Daniel, *Digitalization and Digitization*, од дана 08.09.2014. године, доступно на интернет адреси <https://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>. Приступљено дана 08.02.2021. године.

Cambridge Dictionary, доступно на интернет адреси <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sharing-economy>, приступљено дана 04.01.2021. године.

Cater Leonie, *Spain approved a law protecting delivery workers. Here's what you need to know*, Politico, чланак од дана 11.05.2021. године, чланак доступан на интернет адреси <https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/>.

- Clark Don, *Intel Rechisels the Tablet on Moore's Law*, доступно на интернет адреси <https://www.wsj.com/articles/BL-DGB-42647>, приступљено дана 12.02.2021. године.
- Clark Gregory, *The British Industrial Revolution, 1760-1860*, Economics 110B – World Economic History since the Industrial Revolution – Class Material, доступно на интернет адреси: <http://faculty.econ.ucdavis.edu/faculty/gclark/ecn110b/readings/chapter2-2002.pdf>, приступљено 10.05.2021. године.
- Clark Gregory, *What made Britannia great? Did the Industrial Revolution make Britain a world power?*, Working Paper, No. 06-18, University of California, Department of Economics, 2006, доступно на интернет адреси: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/31311/1/514876824.pdf>, приступљено дана 30. 04. 2021. године;
- Conger Kate, *Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors*, New York Times, чланак од дана 4.11.2020. године, доступно на интернет адреси <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>.
- Curley Robert, *Taylorism, scientific management system*, Encyclopaedia Britannica, досупно на интернет адреси: <https://www.britannica.com/science/Taylorism>, приступљено дана 30.05.2021. године.
- Dastin Jeffrey, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, Reuters, од дана 11.10.2018. године, <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>.
- Deal Jennifer J., *Always On, Never Done? Don't Blame the Smartphone*, Center for Creative Leadership, 2015, цела студија доступна на интернет адреси: <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/02/alwayson.pdf>.
- De Groen Willem Pieter, Maselli Ilaria, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, CEPS Special Report No. 138, June 3, доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2790788.
- Digitalisation and occupational safety and health (OSH): An EU-OSHA research programme, European Agency for Safety and Health at Work, доступно на интернет адреси: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>

- Don't GIG Up! project*, Final Report, 2020, доступно на интернет адреси
<http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>.
- Dörflinger Celine, Gavac Karin, Hölzl Kerstin, Talker Christine, *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. Ein- und Ausblicke*, KMU Forschung Austria/Wirtschaftskammer Österreich, Vienna, 2011, доступно на интернет адреси: <http://docplayer.org/7834663-Ein-personen-unternehmen-epu-in-oesterreich.html>
- Evans David S., Schmalensee Richard, *The antitrust analysis of multi-sided platform businesses*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper 18783, доступно на интернет адреси
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18783/w18783.pdf
- Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots, доступно на интернет адреси:
https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robots_1.pdf, 06. октобар 2020.
- Goldstone Jack A., *Efflorescences and Economic Growth in World History: Rethinking the "Rise of the West" and the Industrial Revolution*, Journal of World History, No. 13/2002, стр. 324-325, доступно на интернет адреси:
https://www.jstor.org/stable/20078976?seq=4#metadata_info_tab_contents, приступљено 03.05.2021. године.
- Harwell Drew, *Rights group files federal complaint against AI-hiring firm HireVue, citing 'unfair and deceptive' practices*, Washington Post, чланак од 06.11.2019. године доступан на интернет адреси
<https://www.washingtonpost.com/technology/2019/11/06/prominent-rights-group-files-federal-complaint-against-ai-hiring-firm-hirevue-citing-unfair-deceptive-practices/>
- Hofeditz Lennart, Mirbabaie Milad, Stieglitz Stefan, *Virtually Extended Coworking Spaces? – The Reinforcement of Social Proximity, Motivation and Knowledge Sharing Through ICT*, Computer Science, 2020, доступно на интернет адреси:
<https://arxiv.org/abs/2012.09538>.
- Howe Jeff, *The Rise of Crowdsourcing*, од дана 06.01.2006. Доступно на интернет адреси: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.
- Illien Noele, *The Swiss court ruling on home workers' rent*, BBC Worklife, од дана 09.07.2020. године. Доступно на интернет адреси:
<https://www.bbc.com/worklife/article/20200707-the-swiss-court-ruling-on-home-workers-rent>

- Jeremy Rifkin, *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World*, New York 2011, доступно на:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod_label/intro/epdf.pub_the-third-industrial-revolution.pdf, приступљено 02.06.2021. године.
- Katz Daniel, *What is a Share Vesting Agreement?*, OpenLegal, чланак од дана 19.01.2021. године, доступан на интернет адреси
<https://openlegal.com.au/what-is-a-share-vesting-agreement/>.
- Krivokapić Danilo, Adamović Jelena, Tasić Dunja, Petrovski Andrej, Kalezić Petar, Krivokapić Đorđe, *Vodič kroz Zakon o zaštiti podataka o ličnosti i GDPR: Tumačenje novog pravnog okvira*, Share Fondacija, доступно на интернет адреси: https://www.sharefoundation.info/Documents/Vodic_ZZPL.pdf.
- Lee Wilson K., *Ghost Kitchens: Reasons To Adopt This Type Of Food Delivery Model*, Forbes Magazine, чланак од дана 11.12.2020. године, доступно и на интернет адреси
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/12/11/ghost-kitchens-reasons-to-adopt-this-type-of-food-delivery-model/?sh=6ec5e3a45e54>
- Lomas Natasha, *Spain agrees on labor reform that will recognize delivery platform riders as employees*, Techcrunch, чланак од дана 11.03.2021. године.
 Доступно на интернет адреси <https://techcrunch.com/2021/03/11/spain-agrees-on-labor-reform-that-will-recognize-delivery-platform-riders-as-employees/>.
- Marvit Moshe, *'How crowdworkers became the ghosts in the digital machine'*, The Nation (5 February 2014), доступно на интернет адреси
<http://www.thenation.com/article/how-crowdworkersbecame-ghosts-digital-machine>.
- McCloskey Donald N., *The Industrial Revolution 1780-1860: A Survey*, у: Roderick Floud and Donald N. McCloskey, eds., *The Economic History of Britain, 1700-Present*, Cambridge, 1981, доступно на интернет адреси:
https://www.deirdremccloskey.com/docs/pdf/Article_66.pdf, приступљено 02.05.2021. године.
- Mokyr Joel, *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*, Storia dell'economia Mondiale, 1998, доступно на:
<https://faculty.wcas.northwestern.edu/~jmokyr/castronovo.pdf>, приступљено 30.5.2021.
- Morgan Jamie, *Will we work in twenty-first century capitalism? A critique of the fourth industrial revolution literature*, Economy and Society, No. 3/2019, доступно на:

<http://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/5952/1/WillWeWorkInTwentyFirstCenturyCapitalismAM-MORGAN.pdf>, приступљено дана 02.06.2021. године.

Niles Jack M., *Telecommunications and organizational decentralization*, IEEE Transactions on Communications, No. 10/1975, доступно на интернет адреси: <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>.

Nosko Chris, Tadelis Steven, *The limits of reputation in platform markets: An empirical analysis and field experiment*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper No. 20830, 2015, доступно на интернет адреси https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20830/w20830.pdf;

O'Connor Sarah, *When your boss is an algorithm*, Financial Times, чланак од дана 08.09.2016. године, <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.

Opher Albert, Chou Alex, Onda Andrew, Sounderrajan Krishna, *The Rise of the Data Economy: Driving Value through Internet of Things Data Monetization*, доступно на интернет адреси: https://hosteddocs.ittoolbox.com/rise_data_econ.pdf;

Osthoff Katharina, Langbein Martin, Hartmann Thomas, *Verbindung von Stabilität und Flexibilität: Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU*, Institut für Soziologie Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie, Friedrich Schiller Universität Jena, Working Papers: Economic Sociology Jena, No. 10/2011, доступно на интернет адреси: https://www.sociologie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+arbeits+_+industrie++und+wirtschaftssoziologie/herausgeberschaften/wpesj/wpesj+10-2011+jg+05+osthoff-ua.pdf.

Pencavel John, *The Productivity of Working Hours*, Discussion Paper No. 8129, April 2014, доступно на интернет адреси <http://ftp.iza.org/dp8129.pdf>.

Pyper Doug, McGuinness Feargal, *Zero-hours contracts*, House of Commons, Briefing Paper Number 06553, 17 August 2018, доступно на интернет адреси <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>

Rotman David, *We're not prepared for the end of Moore's Law: It has fueled prosperity of the last 50 years. But the end is now in sight*, доступно на интернет адреси <https://www.technologyreview.com/2020/02/24/905789/were-not-prepared-for-the-end-of-moores-law/>, приступљено дана 12.02.2021. године.

Sadowski Jathan, *Companies Are Making Money from Our Personal Data – But at What Cost?*, The Guardian, чланак од дана 31.08.2016. године, доступно на

интернет адреси:

<https://www.theguardian.com/technology/2016/aug/31/personal-data-corporate-use-google-amazon>.

Said Carolyn, *Honor lands \$20 million for senior in-home care agency*, San Francisco Chronicle, чланак од 2. априла 2015. године, доступно на интернет адреси <https://www.sfchronicle.com/business/article/Honor-lands-20-million-for-senior-in-home-care-6173606.php>

Schäfer Matthias, *The fourth industrial revolution: How the EU can lead it*, European View, No. 1/2018, доступно на интернет адреси: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1781685818762890?fbclid=IwAR2xuDrWSf11I42wEHTyoU9hy8mvL8hYWopSLpUnQRQjzut9cPvRxm2bhvM&>, приступљено 2. 6. 2021. године.

Schienstock Gerd, *From Technological Control of Production Towards a Meaning-Based Co-Ordination of Action, New ICT Applications and an Alternative Organisation Logic*, Informational Societies, Understanding the Third Industrial Revolution, Tampere 2001, доступно на интернет адреси: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65316/informational_societies_2001.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2UyFeS_6p_AfMMLwutQWP2LyU1Csnp3ISPoqQFk7Vv0hKcELFYhe7_zAc, приступљено дана 02.06.2021. године.

Sciorilli Borrelli Silvia, Ghiglione Davide, *Italy emerges as next front in gig economy labour battle*, Financial Times, чланак од дана 05.04.2021. године, доступно на интернет адреси <https://www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355>.

Taalbi Josef, *Origins and pathways of innovation in the third industrial revolution*, Industrial and Corporate Change, No. 5/2019, стр. 1127, табела 1, доступан на: <https://academic.oup.com/icc/article/28/5/1125/5193703>, приступљено дана 2.6.2021. године.

Todolí-Signes Adrian, *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to Be Employees*, чланак од дана 23.10.2020. године, доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717599.

Usman Chohan, *Some Precepts of the Digital Economy, Productivity, Innovation & Technology eJournal*, Social Science Research Network (SSRN), January 2020, доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3512353, приступљено дана 28.10. 2020. године.

- Vasagar Jeevan, Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry, TELEGRAPH (Aug. 30, <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-bannedby-German-labour-ministry.html>).
- Venturini Jamila, Louzada Luiza, Ferreira Maciel Marília, Zingales Nicolo, Stylianou Konstantinos, Belli Luca, *Terms of service and human rights: an analysis of online platform contracts*, 2016, доступно на интернет адреси: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18231/Terms%20of%20service%20and%20human%20rights%20%20an%20analysis%20of%20online%20platform%20contracts.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vickers Chris, Ziebarth Nicolas L., *Lessons for Today from Past Periods of Rapid Technological Change*, United Nations Department of Economic & Social Affairs Working Paper No. 158, ST/ESA/2019/DWP/158, доступно на интернет адреси: <https://www.un.org/en/file/71394/download?token=p3buYVUI>, приступљено дана 09.05.2021. године.
- Webber Alan M., *What's So New About the New Economy?*, Harvard Business Review, January-February 1993, доступно на интернет адреси: <https://hbr.org/1993/01/whats-so-new-about-the-new-economy>, приступљено дана 27. септембра 2020. године.
- Анђелковић Бранка, Шапић Јелена, Скочајић Милица, *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?*, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2019, рад доступан на интернет адреси: <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>
- Јашаревић Сенад, Божичић Дарко, *Зашто је за платформске раднике у Србији важна ЕУ Директива 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада?*, доступно на интернет адреси: <https://publicpolicy.rs/publikacije/afa60478e55ec4e4bf5446f8f8be50e3d9034cb3e.pdf>.
- Муса Анамарија, Катулић Тихомир, *Право на приступ информацијама од јавног значаја и заштита података о личности: информативни водич*, УСАИД Пројекат за одговорну власт, Београд, 2020. Доступно на адреси: <https://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/vodic/USAIDPravonapristupinf.pdf>

Пријава за регистрацију патента број 09/976,717 доступна на интернет адреси
Канцеларије за заштиту патената и жигова Сједињених Америчких Држава
<http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PALL&p=1&u=%2Fnethtml%2FPTO%2Fsrchnum.htm&r=1&f=G&l=50&s1=7,197,459.PN.&OS=PN/7,197,459&RS=PN/7,197,459/>

ИНТЕРНЕТ САЈТОВИ

<http://gigmetar.publicpolicy.rs>

<http://www.adpartners-portage.com>

<http://www.efesonline.org/eoindex.htm>

<https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>

<https://99designs.com>

<https://appen.com>

<https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/should-we-care-equally-about-poor-people-wherever-they-may-live>

<https://bolt.eu>

<https://deliveroo.co.uk>

<https://food.jumia.com.ng>

<https://glovoapp.com>

<https://juris.ohchr.org/Search/Documents>.

<https://modernhire.com>.

<https://othership.com/>

<https://www.affectiva.com>

<https://wolt.com>

<https://www.asep.at>

<https://www.care.com>

<https://www.careem.com>

<https://www.caveday.org>

<https://www.clickworker.com>

<https://www.ucl.ac.uk/why-we-post/discoveries>

<https://www.codechef.com>

<https://www.crowdsourcing.com>

<https://www.designhill.com>

<https://www.didiglobal.com>

<https://www.donesi.com>

www.desktimer.com

<https://www.gojek.com>
<https://www.hackerearth.com>
<https://www.hackerrank.com>
<https://www.hatchwise.com>
<https://www.hirevue.com>
<https://www.kaggle.com>
<https://www.lift99.co>
<https://www.lyft.com>
<https://www.microworkers.com>
<https://www.mturk.com>
<https://www.myworkhive.com/virtual-coworking/>
<https://www.peopleperhour.com>
<https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>
<https://www.rappi.com>
<https://www.ridestore.com/mag/best-coworking-spaces-europe/>
<https://www.sococo.com>
<https://www.swiggy.com>
<https://www.taskrabbit.com>
<https://www.topcoder.com>
<https://www.uber.com>
<https://www.upwork.com>
<https://zegal.com/share-vesting-agreement>
www.clockify.me
www.proofhub.com
www.teramind.co
www.toggl.com
www.transparentbusiness.com

СУДСКА ПРАКСА

Европски суд за људска права

Анђелић и други против Србије (представка број 57611/10) од дана 28.05.2011. године.

Маринковић против Србије (представка број 5353/11) од дана 22.10.2013. године.

Bărbulescu v Romania (представка број 61496/08), пресуда од дана 05.09.2017. године.

Campagnano v Italy (представка број 77955/01), пресуда од дана 23.03.2006. године.

Chowdury and Others v Greece (представка број 21884/15), пресуда од дана 30.03.2017.

CN v the United Kingdom (представка број 4239/08), пресуда од дана 13.11.2012. године.

Copland v The United Kingdom (представка број 62617/00), пресуда од дана 03.04.2007.

Elizabeth Kawogo v the United Kingdom (представка број 56921/09), одлука од 03.09.2013.

Halford v The United Kingdom (представка број 20605/92), пресуда од дана 25.06.1997.

IB v Greece (представка број 552/10), пресуда од дана 3.10.2013. године.

Iversen v Norway (представка број 1468/62), пресуда од дана 17.12.1963. године.

L.E. v Greece (представка број 71545/12), пресуда од дана 21.01.2016. године.

Lingens v Austria (представка број 9815/82), пресуда од дана 08.07.1986. године.

Niemietz v Germany (представка број 13710/88), пресуда од дана 16.12.1992. године.

Öneryildiz v Turkey (представка број 48939/99), пресуда од дана 30.11.2004. године.

Osman v the United Kingdom (представка број 23452/94), пресуда од дана 28.10.1998. године.

Palomo Sánchez and others v Spain (представка број 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06), пресуда од дана 12.09.2011. године.

Rantsev v Cyprus and Russia (представка број 259657/04), пресуда од дана 07.01.2010. године.

Redfearn v United Kingdom (представка број 47335/06), пресуда од дана 06.11.2012. године.

S.M. v Croatia (представка број 60561/14), пресуда од дана 25.06.2020. године.

Schüth v Germany (представка број 1620/03), пресуда од дана 23.09.2010. године.

Sidabras and Dziautas v Lithuania (представка број 55480/00 и 59330/00), пресуда од дана 27.07.2004. године.

Siliadin v France (представка број 73316/01), пресуда од 26.07.2005. године.

Smith and Grady v United Kingdom (представка број 33985/96 и 33986/96), пресуда од дана 27.09.1999. године.

Tyrer v The United Kingdom (представка број 5856/72), пресуда од дана 25.04.1978. године.

V.C.L. and A.N. v The United Kingdom (представка број 77587/12 и 74603/12), пресуда од дана 16.02.2021. године.

Van der Musselle v Belgium (представка број 8919/80), пресуда од дана 23.11.1983. године

Vogt v Germany (представка број 17851/91), пресуда од дана 02.09.1996. године.

Young, James and Webster v United Kingdom (представка број 7601/76, 7806/77), пресуда од дана 13.08.1981. године.

Европски суд правде

C-138/02 *Brian Francis Collins v Secretary of State for Work and Pensions*, од дана 23.03.2004.

C-149/79 *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*, од дана 26.05.1982.

C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH*, од дана 17.11.2016.
C-229/14, *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, од дана 9.07.2015.

C-242/09 *Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest*, од дана 21.10.2010.

C-256/01, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, од дана 13.01.2004.

- C-340/89 *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*, од дана 07.05.1991.
- C-379/09 *Maurits Casteels v British Airways plc.*, од дана 10.03.2011.
- C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, од дана 4.12.2014.
- C-415/93 *Union royale belge des sociétés de football association and Others v Bosman and Others*, од дана 15.12.1995.
- C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*, од дана 14.10.2010.
- C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, од дана 20.12.2017.
- C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, од дана 3.07.1986.
- C-85/96 *Martínez Sala v Freistaat Bayern*, од дана 12.05.1988.
- C- 320/16, *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, од дана 10.04.2018.
- C- 692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd*, од дана 22.04.2020.
- C-22/98, *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV*, од дана 16.09.1999.
- C-3/87, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, од дана 14.12.1989.
- C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio v Compañía Española de Petróleos SA*, од дана 14.12.2006.

Национални судови страних држава

- Allen v. City of Chicago*, U.S. LEXIS 14230 од дана 03.08.2017. године (Илиној, САД).
- Confibus v BlaBlaCar SJM* m 6/2017, пресуда од дана 02.02.2017. године (Шпанија).
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, n°01-45.889 (Француска).
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, n° 99-42.727 (Француска).
- Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* [4 Cal.5th 903] од дана 30.04.2018. године (Калифорнија, САД).

Herman v. Roche, 533 So. 2d 824, 825 од дана 14.10.1988. године (Флорида, САД).

S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, [48 Cal. 3d 341] од дана 23.03.1989. године (Калифорнија, САД).

Teggart v TeleTech UK Ltd, Case Reference: 704/11 од дана 15.03.2012. (Северна Ирска).

Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), Supreme Court, UK, пресуда од дана 19.02.2021. године (Енглеска).

Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick, Case No: 11-46739 ЕК од дана 16.06.2015. године (Калифорнија, САД).

Verchick v. Hecht Invs., Ltd., 924 So. 2d 944, 946 од дана 05.04.2006. године (Флорида, САД).

Yellow Cab Cooperative, Inc. v. Workers' Comp. Appeals Bd. [226 Cal. App. 3d 1288] од дана 16.01.1991. године (Калифорнија, САД).

Судови Републике Србије

Одлука Уставног суда ИУо-364/2013 од дана 24.11.2016. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 14/2017.

Одлука Уставног суда ГУз-424/2014 од дана 17. 11. 2016. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2044/12 од дана 10.09.2012. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2805/18 од дана 15.03.2019. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2837/18 од дана 05.12.2018. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1.1296/17 од дана 08.09.2017. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев.2 601/2015 од дана 27.12.2016. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев.2 1163/2013 од дана 12.2.2014. године.

Пресуда Врховног касационог суда Рев.2 347/2015 од дана 10.6.2015. године.

Пресуда Основног суда у Кикинди П1.94/16 од дана 03.03.2017. године.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1. 1950/2018 од дана 27.08.2019. године.

Решење Врховног касационог суда Рев.2 1753/2019 од дана 12.06.2019. године.

Решење Врховног касационог суда Рев.2 284/2016 од дана 31.03.2016. године.

Решење Врховног суда Србије Рев.2 1293/2005 од дана 2.11.2005. године.

ИЗВОРИ ПРАВА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims (*Директива 2011/36/ЕУ о спречавању и сузбијању трговине људима и заштити жртава*), ОЈ L 101 од дана 15.04.2011. године.

Directive 2000/43/EC on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (*Директива 2000/43/ЕЗ о расној етничкој једнакости*), ОЈ L 180 од дана 19.07.2000. године.

Directive 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity (*Директива 2010/41/ЕУ о примени начела једнаког поступања према мушкарацима и женама који су samozапослени*), ОЈ L 180 од дана 15.07.2010. године.

Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (*Директива 2006/54/ЕЗ о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања*), ОЈ L 204/23 од дана 05.07.2006. године.

Directive 95/46/EC on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (*Директива 95/46/ЕЗ о заштити података о личности*), ОЈ L 281 од дана 23.11.1995. године.

Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (*Директива 2003/88/ЕЗ о радном времену*), ОЈ L 299 од дана 18.11.2003. године.

Directive 2000/78/EC on establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (*Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању*), ОЈ L 303 од дана 02.12.2000. године.

Directive 2008/104/EC on temporary agency work (*Директива 2008/104/ЕЗ о раду преко агенција за привремено запошљавање*), ОЈ L 327/9 од дана 15.12.2008. године.

Regulation EU 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data – General Data Protection Regulation (*Општа уредба 2016/679 о заштити личних података*), OJ L 119 од дана 04.05.2016. године.

Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications (*Директива 2005/36/ЕЗ о признавању професионалних квалификација*), OJ L 255 од дана 07.09.2005. године.

Directive 2006/123/EC on services in the internal market (*Директива 2006/123 о пружању услуга на унутрашњем тржишту ЕУ*), OJ L 376 од дана 27.12.2006. године.

Charter of Fundamental Rights of the European Union (*Повеља о основним правима ЕУ*), OJ C 326 од дана 26.10.2012. године.

СТУДИЈЕ МЕЂУНАРОДНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, 2018.

Eurofound, *Flexible Forms of Work: 'Very Atypical' Contractual Arrangements*, Luxembourg, 2010.

Eurofound, *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

Eurofound, International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

Eurofound, *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview Report*, Dublin, 2012.

Eurofound, *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

- Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Risk Observatory Report, 2018.
- European Commission, *European Employment Observatory Review: Self-employment in Europe 2010*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- European Commission, *Reviewing the Working Time Directive*, COM(2010) 106 final, Brussels, од дана 24.3.2010. године.
- European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020.
- European Commission, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2018.
- ILC, 14th Session, Geneva, 1930, Record of Proceedings.
- ILO, *Abolition of forced labour: General Survey*, International Labour Office, Geneva, 1979.
- ILO, *A global alliance against forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Office, Geneva, 2005.
- ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007.
- ILO, *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, International Labour Office, 2015.
- ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016.

- ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021.
- ILO, *Working time and the future of work*, ILO future of work research paper series, Geneva, 2018.
- International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(2A) – The employment relationship*, доступно на интернет адреси <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-2a.pdf>
- International Labour Organization, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva, 2013.
- International Labour Organization, *Rules of the game: A Brief introduction to International Labour Standards*, Geneva, 2009.
- OECD, *Participative Web and Usercreated Content-Web 2.0, Wikis and Social Networking*, 2007.
- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, COM (2017) 797 final, Brussels, од дана 21.12.2017. године.
- Report by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation on progress in achieving observance of the provisions of Articles 6 to 9 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Report submitted to the Economic and Social Council of the United Nations, First Ordinary Session, 1978, doc. E/1978/27.
- Summary record of the 43rd meeting, 15th session, Draft Optional Protocol, E/C.12/1996/SR.43.
- The employment relationship*, International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006.
- UK House of Lords, *Online Platforms and the Digital Single Market*, 2016, параграф 39.
- UNCTAD, *Digital Economy Report, Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, United Nations, Geneva, 2019.
- United Nations Human Rights – Office of the High Commissioner, *Human Rights and Human Trafficking*, Fact Sheet No. 36, New York – Geneva, 2014.

World Bank Group, *The Changing Nature of Work*, Washington, 2019.

European Court of Human Rights, *Dialogue between judges – What are the limits to the evolutive interpretation of the Convention?*, Council of Europe, Strasbourg, 2011.

European Parliamentary Research Service, *The right to disconnect*, European Union, 2020.

Commission of the European Communities, *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, COM/2006/0708, од дана 22.11.2006. године.

Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *A European Agenda for the Collaborative Economy*, COM/2016/0356 final, од дана 02.06.2016.

UN Economic and Social Council, *General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)*, UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), од дана 06.02.2006. године.

UN Economic and Social Council, *General Comment No. 9: The domestic application of the Covenant*, UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), од дана 03.12.1998. године.

UN Economic and Social Council, *General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, Para. 1, of the Covenant)*, UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), од дана 14.12.1990. године.

UN Economic and Social Council, *General Comment No. 5: Persons with Disabilities*, UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), од дана 09.12.1994.

ИЗВОРИ ПРАВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник Републике Србије”, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).

Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/2009).

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021).

Закон о заштити података о личности („Службени гласник Републике Србије“, бр. 87/2018).

Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник Републике Србије“, бр. 128/2014) .

Закон о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана („Службени гласник Републике Србије“, бр. 86/2019).

Закон о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 75/2014).

Закон о инспекцијском надзору („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон, 95/2018).

Закон о Конвенцији о ропству („Службене новине Краљевине Југославије“, бр. 234/ХСVII/1929).

Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник Републике Србије“, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018).

Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ”, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ”, бр. 31/93, „Службени лист СЦГ”, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Службени гласник РС”, бр. 18/2020).

Закон о одбрани („Службени гласник Републике Србије”, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 - др. закон, 104/2009 – др. закон, 10/2015 и 36/2018).

Закон о парничном поступку („Службени гласник Републике Србије ”, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020).

Закон о Повељи Уједињених нација („Службени лист Демократске Федеративне Југославије,“ бр. 69/1945).

- Закон о пореском поступку и пореској администрацији („Службени гласник Републике Србије”, бр. 80/2002, 84/2002 - испр., 23/2003 - испр., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005 - др. закон, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 61/2007, 20/2009, 72/2009 - др. закон, 53/2010, 101/2011, 2/2012 - испр., 93/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014, 105/2014, 91/2015 - аутентично тумачење, 112/2015, 15/2016, 108/2016, 30/2018, 95/2018, 86/2019 и 144/2020).
- Закон о потврђивању Конвенције МОР број 181 о приватним агенцијама („Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 2/2013).
- Закон о потврђивању конвенције МОР број 105 која се односи на укидање принудног рада („Службени лист Савезне Републике Југославије – међународни уговори“, бр. 13/2002).
- Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 42/2009).
- Закон о потврђивању Конвенције Савета Европе о борби против трговине људима („Службени гласник Републике Србије – Међународни уговори“, бр. 19/2009).
- Закон о потврђивању Конвенције Уједињених нација против транснационалног организованог криминала и допунских протокола („Службени лист Савезне Републике Југославије – Међународни уговори“, бр. 6/2001).
- Закон о потврђивању Ревидиране Европске социјалне повеље („Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 42/2009).
- Закон о привредним друштвима („Службени гласник Републике Србије“, број 36/2011, 99/2011, 83/2014 – други закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019).
- Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење).
- Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 70/2001).
- Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист Србије и Црне Горе – међународни уговори“, бр. 9/2003);
- Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (“Службени лист СФРЈ – Међународни уговори,” бр. 4/1984).

Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије – Међународни уговори“, бр. 11/1981).

Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета („Службени лист СФРЈ-међународни уговори“, бр. 15/1990; и „Службени лист СРЈ-међународни уговори“, бр. 4/1996, 2/1997).

Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије“, бр. 7/1971).

Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије“, бр. 7/1971).

Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник Републике Србије", бр. 36/2010.)

Закон о уређењу судова („Службени гласник Републике Србије“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС).

Закон о Уставном суду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 09/2007, 99/2011, 18/2013 - одлука УС, 103/2015 и 40/2015 - др. закон).

Закон о здравственој заштити („Службени гласник Републике Србије“, бр. 25/2019).

Кривични законик („Службени гласник Републике Србије“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).

Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 62/2010).

Уредба о ратификацији завршног акта и Допунске конвенције о укидању ропства, трговине робљем и установа и пракси сличних ропству („Службени лист Федеративне Народне Републике Југославије – Међународни уговори и други споразуми“, број 7/1958).

Уредба о ратификацији Конвенције МОП број 122 о политици запошљавања („Службени лист Социјалистичке Федеративне Републике Југославије – Међународни уговори“, бр. 34/1971).

Устав Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/2006).

НАЦИОНАЛНИ ПРОПИСИ ДРУГИХ ДРЖАВА

Конституция Российской Федерации (Устав Руске Федерације, на снази од дана 25.12.1993. године), доступан је на енглеском језику на интернет адреси <http://www.constitution.ru/en/10003000-01.htm>

Constitution Française (Устав Француске, на снази од дана 04.10.1958. године), доступан је на енглеском језику: на интернет адреси https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/constiution_anglais_oct2009.pdf

Constitución Española (Устав Шпаније, на снази од дана 29.12.1978. године), доступан је на енглеском језику на интернет адреси <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Устав Немачке, на снази од 08.05.1949. године), доступан је на енглеском језику на интернет адреси https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUROPDVE in 119/21 – ZČmIS-A) – Закон о раду Републике Словеније. Доступан на интернет адреси <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.

Costituzione della Repubblica Italiana (Устав Републике Италије, на снази од дана 01.01.1948. године), доступан је на енглеском језику на интернет адреси https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_INGLESE.pdf

An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor (скраћено: Assembly Bill No. 5; Закон о допуни Закона о раду и Закона о осигурању за случај незапослености државе Калифорније), од дана 19.09.2019. године, доступан на интернет адреси https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5.

An act relating to transportation network companies, CS/HB 221, 2017 (Закон о транспортној делатности државе Флорида), од дана 01.07.2017. године, доступан на интернет адреси <https://www.flsenate.gov/Session/Bill/2017/340>.

Giunta Regionale: Deliberazione N.308 Norme Per La Tutela E La Sicurezza Dei Lavoratori Digitali (2018 n.40), предлог Закона о дигиталним радницима за покрајину Лацио, од дан 20.03.2019. године.

Lei n.º 45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (Закон Португала о накнадама радника који пружају услуге транспорта посредством дигиталних платформи), од дана 10.08.2018. године, доступан на интернет адреси <https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized>.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (Закон Шпаније о вршењу предузетничке делатности), од дана 12.07.2007. године, доступан на интернет адреси <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Закон Француске о унапређивању социјалног дијалога), од дана 08.08.2016. године, доступан на интернет адреси <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>.

ОДЛУКЕ ОРГАНА САВЕТА ЕВРОПЕ

Колективна жалба у предмету *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece* (жалба број 7/2000), одлука од дана 05.12.2000. године.

Колективна жалба у предмету *Syndicat de Défense des fonctionnaires v. France* (жалба број 73/2011), одлука од дана 13.09.2012. године.

Колективна жалба у предмету *Syndicat SUD Travail Affaires Sociales v. France* (жалба број 24/2004), одлука од дана 16.11.2005. године.

Колективна жалба у предмету *Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece* (жалба број 8/2000), одлука од дана 25.04.2001. године.

Conclusions 2012 - Portugal - Article 1-2 (2012/def/PRT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП, Португал (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/PRT/1/2/EN>.

Conclusions 2003 - Bulgaria - Article 1-4 (2003/def/BGR/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени ПЕСП*,

Бугарска (2003), доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/1/4/EN>.

Conclusions 2012 - Ireland - Article 1-2 (2012/def/IRL/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Ирска (2012)*, доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/IRL/1/2/EN>.

Conclusions 2012 - Andorra - Article 1-2 (2012/def/AND/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Андора (2012)*, доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/AND/1/2/EN>.

Conclusions 2012 - Georgia - Article 1-4 (2012/def/GEO/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Грузија (2012)*, доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/GEO/1/4/EN>.

Conclusions XIV-2 - Greece - Article 1-4 (XIV-2/def/GRC/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Грчка (1998)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2/def/GRC/1/4/EN>.

Conclusions XIV-1 - Turkey - Article 1-3 (XIV-1/def/TUR/1/3/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Турска (1998)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-1/def/TUR/1/3/EN>.

Conclusions XV-1 - Poland - Article 1-3 (XV-1/def/POL/1/3/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Пољска (2000)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/POL/1/3/EN>.

Conclusions XVIII-1 - Austria - Article 1-2 (XVIII-1/def/AUT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Аустрија (2006)*, доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVIII-1/def/AUT/1/2/EN>.

Conclusions XVI-1 - Austria - Article 1-2 (XVI-1/def/AUT/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Аустрија (2003)*, доступно на интернет адреси
<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/AUT/1/2/EN>.

Conclusions XVI-1 - Iceland - Article 1-2 (XVI-1/def/ISL/1/2/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Исланд (2003)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/ISL/1/2/EN>.

Conclusions XX-1 - Iceland - Article 1-4 (XX-1/def/ISL/1/4/EN), *Закључни коментари Комитета министара Савета Европе о примени РЕСП, Исланд (2012)*, доступно на интернет адреси <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-1/def/ISL/1/4/EN>.

План третмана података

Назив пројекта/истраживања
Остваривање и заштита права на рад у дигиталној економији
Назив институције/институција у оквиру којих се спроводи истраживање
Универзитет у Новом Саду, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад
Назив програма у оквиру ког се реализује истраживање
1. Опис података
<p>1.1 Врста студије</p> <p><i>Укратко описати тип студије у оквиру које се подаци прикупљају</i> У овом истраживању нису прикупљани подаци.</p>
2. Прикупљање података
3. Третман података и пратећа документација
4. Безбедност података и заштита поверљивих информација
5. Доступност података
6. Улоге и одговорност