

Др Сенад Р. Јасаревић, редовни професор
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs

УТИЦАЈ ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ НА РАДНЕ ОДНОСЕ*

Сажетак: *Под утицајем развоја информационе технологије околности у којима се одвија рад у последње време су се значајно измениле. Новине које је дигитализација унела у животи и рад су многобројне. У неким областима је коренито промењен начин одвијања радних односа. С обзиром да је савремено окренутих промена толико велики, поједини аутори модерну економију називају „дигиталном економијом“, а ново друштво – „дигитални капитализам“. Локално, утицај дигитализације на област рада варира, у зависности од тога колико је информатичка технологија прожела животи у дајој заједници. У Србији нпр. те промене нису још увек видљиве. Глобално, тренд „дигитализације рада“ је незаустављив, те би радно право требало да се припреми на промене које намеће. У суштинском, велики број радника ће остати незащитени.*

Кључне речи: *рад, радни односи, дигитализација, нове форме рада, „дигитални радници“.*

1) УВОД

Радно право представља једну од „најживотнијих“ грана права, с обзиром да се одвија у реалном животном окружењу. Као такво, прожето је друштвеним, историјским социјалним, економским и другим околностима у којима се рад реализује. Неке од тих околности у тако великој мери утичу на област рада (нпр. индустријска револуција, напредак науке, економска криза, промене друштвеног система), да потпуно одреде услове, организацију начин, правну форму и друга обележја рада. У последње време у радном

* Овај рад резултат је истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет у Новом Саду.

окужењу десиле су се велике промене, које су изазване „глобализацијом“ и „дигитализацијом“. У овом тексту ћемо се више осврнути на утицај дигитализације на област рада и радних односа.

Под „дигитализацијом“ се подразумева масовна употреба информатичке, комуникационе и свих врста електронске технологије. У претходних двадесетак година дошло је до огромног продора информатичке и комуникационе технологије у све области живота и рада. Тај процес започет је масовнијом употребом персоналних компјутера, деведесетих година прошлог века, а праву револуцију изазваће – Интернет.² Уследиће општа употреба мобилних телефона (који све више личе на компјутере), преносивих (lap-top) рачунара, „таблет“ компјутера, нових начина размене и складиштења података (сателитске мреже, бежични пренос информација). Такође, од осамдесетих година прошлог века рапидно расте употреба робота у индустрији. Могућности рада уз помоћ информатичке технологије постају такоређи неограничене. Према Бруњолфсону (Brynjolfsson) наступило је „друго машинско доба“, те је на сцени „дигитализација баш свега“.³ Поједини аутори овај процес називају „дигиталном револуцијом“, модерну економију – „дигитализованом економијом“, а друштво које настаје – „информатичко друштво“ или „дигитални капитализам“.⁴

Генерално, промене изазване дигитализацијом у свим областима, па и у домену рада, толико су велике и брзе да друштво не стиже да се прилагоди. Такав је случај и са радним правом. Радно право не иде у корак са дигитализацијом, те су односи који настају у вези са обављањем рада уз помоћ дигиталне технологије често недефинисани и нерегулисани. „Дигитални запослени“ су углавном „невидљиви“ за државу и правни систем, те су веома слабо или потпуно незаштићени.⁵ Један од разлога за то је што основна

² Сматра се да је прва Интернет мрежа створена 1. јануара 1983. године, када је Америчка Национална Научна Фондација (NSF), направила универзитетску мрежу која ће касније постати NSFNet. Први „vebsajt“ формирао је CERN у Швајцарској, августа 1991, а 24. октобра 1995. постигнута је сагласност да се користи термин: Internet. Вид: Barry M. Leiner at all, *Brief History of the Internet*, Internet Society, <www.internetsociety.org/internet/what-internet/history-internet/brief-history-internet>.

³ Eric Brynjolfsson, Andrey McAfee, *The Second Machine Age – The Work, Progress and Prosperity in the time of Brilliant Technologies*, W.W. Norton & Company, New Yourk, London, 2014, <<https://tangudavinaash.files.wordpress.com/2014/02/the-second-machine-age-erik-brynjolfsson2.pdf>>.

⁴ Вид: Sabine Pfeiffer, *Digital Labour and the Use-value of Human Work. On the Importance of Labouring Capacity for Understanding Digital Capitalism*, tripleC 12(2): 599–619, 2014, <<http://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/545/610>>, стр. 599; Edoardo Ales, *Impact of Digitalization on Information and Consultation Rights*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015.

⁵ Вид: Sabine Pfeiffer, *The New World of Labour – A sociological introduction*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015.

решења у области радног права почивају на традиционалном запошљавању. Да би се „дигитални запослени“ боље заштитили морају се пронаћи нови начини регулисања радних односа и трансформисати многи базични институти радног права (нпр. појам радног односа).

На локалном нивоу, утицај дигитализације на област рада варира, у зависности од тога колико је технологија прожелла живот у датој заједници. У Србији нпр. те промене нису још увек тако видљиве, али се назиру, пошто све више становника користи дигиталну технологију.

2. УТИЦАЈ ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ НА ЗАПОШЉАВАЊЕ, РАДНЕ ОДНОСЕ И РАДНО ПРАВО

Информатичка технологија олакшава и убрзава рад, те повећава продуктивност. Некада огромне машине и фабричке хале може да замени један робот или снажнији рачунар. Читаве архиве и тоне папира данас може да похрани већи хард диск, а подаци могу да се складиште и изван погона послодавца – у „облацима“ (тзв. Cloud технологија).

Ипак, дигитална опрема не замењује само застарелу опрему, већ истискује и запослене. Захваљујући „дигитализацији рада“ многи послови нестају. Дигитални рад изускује много мање стално запослених. Према Бругелу, услед процеса аутоматизације рада под утицајем дигитализације, у земљама ЕУ у наредних двадесет година постоји ризик губитка 40-60% послова.⁶ У том погледу нарочито је рањив рутински и једноставнији рад, пошто су овакви послови лако замењиви технологијом, нарочито у производним делатностима. Предвиђа се нпр. да ће у аутоиндустрији сваки други посао нестати (у овој делатности се ниво аутоматизације креће око 90%).⁷

Када се ради о запослености, дигитализација има и позитивне стране. Отварају се нови послови и радна места повезани са дигиталним пословањем и комуникацијом. Примера ради, у САД гиганти из области информационе технологије запошљавају велики број радника (IBM 350.000 радника, Фејсбук/“Facebook“ – 12.000, Гугл/“Google“ – 57.100 радника).⁸ У нове послове

⁶ Вид: Bruegel (2014), *The computerisation of European jobs*. Preuzeto iz: *Opinion of the European Economic and Social Committee – Effects of Digitalisation on the Services Sector and Employment*, European Economic and Social Committee, Rapporteur: Wolfgang Greif, Co-rapporteur: Hannes Leo, Brussels, 16 September 2015, <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.ccmi-opinions.34826>>, тачка. 5.9. документа.

⁷ S. Pfeiffer, 615.

⁸ Вид: *The Future of Work: Digitalisation in the US Labour Market*, Directorate General for Internal policies, European parliament, March 2016, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/578959/IPOL_BRI\(2016\)578959_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/578959/IPOL_BRI(2016)578959_EN.pdf), стр. 25. Број запослених у Гуглу преузет је са претраживача „Google“ (27. 10. 2016).

у вези са дигиталном технологијом спадају производња информатичке опреме, одржавање компјутерских и мобилних мрежа, сачињавање компјутерских програма, апликација за „паметне телефоне“, послови у вези са мобилном телефонијом. Ипак, проценат нових радних места је знатно мањи од оних који нестају.

Захваљујући информатичкој технологији проширује се „место рада“, које се више не везује само за погоне послодавца, већ се рад обавља у „кибернетском простору“, користећи вештачке алате за рад, као што су „и-мејлови“, „web-састанци“, мреже, „сајтови“ за дељење „фајлова“.⁹ Све већи број људи може да ради буквално било откуда, од куће или другог места на којем се то лице тренутно налази (из средстава превоза, са аеродрома, места одмора). Међутим, резултат рада на даљину није само просторна флексибилизација, већ и „децентрализација рада“, односно „дематеријализација пословања и послодавца“.¹⁰ Док је класична економија подразумевала рад познатог радника, за познатог послодавца, на фиксном месту рада, код „дигиталне економије“ све се ради „виртуелно“,¹¹ преко Интернета или других комуникационих система, те запослени често нема представу ни ко је послодавац, нити где се он налази. Класични погон или предузеће не постоји, већ се рад одвија негде у етру или на више места (тзв. виртуелно предузеће). Овакве раднике називају „e-номади“, или „невидљиви радници“.¹²

„Дигитални радници“ у просеку уживају знатно *слабију њраву заштити* него стално запослени. Пошто стално, фиксно радно место и предузеће у многим делатностима губе значај, све више се одступа од традиционалног полазишта радног односа – који је подразумевао велики број стално запослених, који раде у просторијама послодавца.¹³ Велики број запослених пребацује се у статус „самозапослених“, а нова лица се не запошљавају. Уводе се нови начини регулисања радног ангажовања, за које је карактеристичан велики уплив уговора грађанског права. Зато свега овога многи сматрају да је

⁹ У питању су изрази које је тешко превести на наш језик, те су неки термини већ заживели у страниј форми у употреби.

¹⁰ Вид: E. Ales, 3.

¹¹ Реч „виртуелно“ означава нешто што није стварно, али може имати реалне последице. Вид: *Fmk16108's Blog*, Just another WordPress.com weblog, 28 novembar 2008, <<https://fmk16108.wordpress.com/2008/11/28/zasto-je-virtualno-stvarno-i-nestvarno/>>

¹² Mijke Houwerzijl, *Digitalization and Mobility of EU-Workers/Services*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, стр. 3.

¹³ О последицама дигитализације у области радног односа видети нпр. више: *Germany: Effects of digitalisation on the labour market and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 21. 10. 2015, <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/the-effects-of-digitalisation-on-the-labour-market-and-working-conditions-0>>; Ajay Agrawal, John Horton, Nicola Lacetera, Elizabeth Lyons, *Digitalization and the contract labour market: a research agenda*, Cambridge, 2013, <<http://www.nber.org/papers/w19525.pdf>>

потребно да се преиспита и „флексибилизује“ појам радног односа, „запосленог“, „послодавца“, „предузећа“. Алеш истиче да је неопходна транзиција од „традиционалног“, ка „дигитализованом раду“, који ће бити другачије правно третиран и регулисан.¹⁴

Између осталог, потребно је проширити појам „запосленог“ и „радника“. Поједини теоретичари предлажу и увођење појма „е-радник“ (електронски радник).¹⁵ У оквиру тога мораће се преиспитати и дефиниција самозапосленог лица, будући да су многи који раде као самозапослени преко Интернета, у ствари трајно зависни од послодавца или више послодаваца за које раде. Иако је код ове категорије интеграција у радну средину другачија него код класичних запослених, као и ниво и врста субординације (што су две битне карактеристике радног односа), оне ипак постоје, само су модификоване.¹⁶

Рад на даљину унео је конфузију и у појам *послодавца*. Код дигиталних облика рада често није јасно: ко је погладавац, где се налази, да ли тај субјект пружа само услуге повезивања клијената и лица која пружају услуге или је „скривени послодавац“. Зато је потребно да се редефинише и осавремени појам послодавца. То је једини начин да се обезбеди заштита свих оних који раде за „платформе“, „мреже“ и „виртуелне послодавце“, и да се спречи избегавање законских обавеза према држави.¹⁷

Америчко право је почело да се бави овим питањима још пре педесетак година, те је у судској и управној пракси настала доктрина о „колективном послодавцу“.¹⁸ У САД се разликују појмови: „здружени послодавац“, „законски послодавац“, „директни послодавац“, „примарни послодавац“, „секундарни послодавац“, „клијент послодавац“.¹⁹ Флексибилно тумачење појма

¹⁴ Вид: E. Ales, 2.

¹⁵ M. Houwerzijl, 8.

¹⁶ Недавно је нпр. у Британији донета пресуда према којој возачи који раде за платформу „Убер“ нису самозапослени, већ се морају третирати као запослена лица (а Убер се сматра послодавцем). Вид: *Uber drivers win key employment case*, BBC News, 28. October, 2016, <http://www.bbc.com/news/business-37802386>;

¹⁷ Вид: Jeremias Prassl, *Digitalisation, Self-employment and Precarious Work: Recent Developments in the UK*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015; С. Јашаревић, *Утицај дигитализације на радне односе*, Међународно саветовање „Актуелности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, Свеучилиште у Мостару – Правни факултет, Неум, 17-19. 6. 2016, обј. у зборнику радова са Саветовања, Мостар, 2016, стр. 282-290.

¹⁸ Поред судова, одлуке од значаја за праксу радних доноса у САД доноси и Национални одбор за радне односе (National Labor Relations Board – NLRB).

¹⁹ Вид: С. Becker, Craig Becker, *Labor Law Outside the Employment Relation*, Texas Law Review 1995-1996, p. 1527. стр. 1544, 1548, 1556, 1560; Tyler S. Laughinghouse, *House Bill Aims To Reverse NLRB's Expanded "Joint Employer" Definition*, October 29, 2015, McGure Woods, *Labour Relations Today*, <<http://www.laborrelationstoday.com/2015/10/articles/house-of-representatives/house-bill-aims-to-reverse-nlrbs-expanded-joint-employer-definition/>>

послодавца у пракси олакшава заштиту радника. Наиме, захваљујући томе не може да се догоди да се не зна ко је послодавац ако је неко лице радно ангажовано под условима који одговарају радном односу, без обзира на то што ради на атипичан начин.

Проблеми у вези са појмом послодавца појавили су се и у вези са применом радног законодавства ЕУ. Тако нпр. Директива о колективним отказима, бр. 98/59, везује појам послодавца за физичку локацију. Поједини теоретичари се питају шта је са „виртуелним фабричким холовима“. Суд правде је раније одредио да се послодавцем може сматрати и погон и предузеће који не мора да има законску, економску, финансијску, административну или технолошку аутономију, као и да појам „компанија“ може да супституише „предузеће“.²⁰ Међутим, Суд се још увек није изјаснио о „платформама“, „online“ послодавцима и сличним облицима рада.

3. УТИЦАЈ ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ НА УСЛОВЕ И НАЧИН ОБАВЉАЊА РАДА

Утицај дигитализације на услове рада је знатно већи него што се то на први поглед може уочити. Она са једне стране може да буде веома корисна за запослене – тако што олакшава рад, а са друге стране, може да буде извор појачане експлоатације и урушавања радних стандарда. Да ли ће се дигитализација позитивно или негативно одразити на положај запослених, зависи првенствено од приступа који према новинама које доноси имају послодавци и држава. Значајну улогу могу да имају и синдикалне организације и запослени, који не треба пасивно да посматрају тренд урушавања права радника.

Дигитализација утиче позитивно на организацију и мобилност рада.²¹ Настају нове форме рада, повећава се могућност да више запослених дели један посао (job sharing) или да се рад изводи групно (преко „платформи“ – тзв. *илајџформизација рада*).²² Јавља се и нови појам – „*радно место у џеју*“ (рад искључиво уз помоћ мобилног телефона).

Дигитализација је омогућила и да се појаве нове форме рада. То су нпр: „телерад“ или рад на даљину (*telework*), „агилни рад“ или „мобилни рад“

²⁰ Случај: *Athinaiki Chartopoiia AE v Panagiotidis and others*, 270/05; [2007] IRLR 284 (ECJ) пар. 18. Суд се позива и на своју ранију одлуку – *Rockfonwas* <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0270:EN:HTML>>. Вид: E. Ales, op. cit, стр. 7.

²¹ Вид: Bernd Waas, *Digitalisation and its Implications for Labour Law – A legal overview*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015.

²² Вид: *Digitalization and Mobility of EU-Workers/Services*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015 стр. 2.

(*agile work/ICT based mobile work*) „масовни или групни рад“ – преко „платформи“ (*Crowd Employment*).²³

Телерад/рад на даљину је био први облик рада који је настао на бази дигитализације. Године 2002. године регулисан је у Европској унији – Европским оквирним споразумом о раду на даљину. Према чл. 2. тог документа: „Рад на даљину (телерад) је форма организовања и вршења рада уз употребу информационе технологије, у оквиру уговора о раду/радног односа, где се рад, који би се иначе обављао у простору послодавца, врши изван тих погона на редовној бази.“²⁴ Послодавци су у овој врсти рада видели простор за флексибилније пословање и јефтинију организацију рада. Запосленима је донео могућност да раде у опуштенијој атмосфери (од куће) и да боље ускладе своје породичне и професионалне обавезе. Ове врста рада је у сталном порасту. У Европској унији се углавном примењује код 1-4 % запослених као стални вид рада (до 9% – у Чешкој), а око 5-15% радне снаге ради на даљину до четвртине радног времена.²⁵

Од настанка „телерада“ могућности рада изван просторија послодавца су се додатно развиле, захваљујући појефтињењу информационе технологије, убрзању рада рачунара, развоју мобилне телефоније, ширењу Интернета. Настаје „агилни рад“ или „мобилни рад заснован на информационој технологији“. Код „мобилног рада“, запослени могу да раде од куће, из средстава превоза, из изнајмљеног простора (тзв. мобилна канцеларија), односно, било откудa, део радног времена или пуно радно време. Овај облик рада карактеришу велика аутономија и флексибилност, који омогућавају раднику бољи животно-радни баланс.

Иако је на први поглед „агилни рад“ сличан „телераду“, управо у контексту његовог коришћења јављају се значајне разлике. Према Барбери, „телерадници“ обично раде са једног места и то сами, а „агилни радници“

²³ Вид: *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2015; С. Јашаревић: *Нове форме рада у Европској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније/*Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law*, Нови Сад, 2015, стр. 281-298; Marzia Barbera, *Recent Developments in Italy: Agile Working*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015.

²⁴ О појму „телерада“ видети: *Речник социјалне сигурносџи*, Савет Европе, Стразбур, 2006, стр. 33 (Рад на даљину), <<http://www.coe.int/t/dg3/sscsr/%5CSource%5CGlossSERBcyrillic.pdf>>, као и: *Framework Agreement on Telework*, 2002, <http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf>; *Implementation of the European Framework Agreement on Telework*, Report by the European Social Partners, adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006, <http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf>

²⁵ Видети табеларни приказ у: *Telework in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>, стр. 14.

у интеракцији са другима.²⁶ Она такође види „телераднике” као рањиве и незадовољне,²⁷ а „мобилне раднике”, као агилне, иновативне, веште, задовољне, мотивисане.

Агилни рад се све више користи, нарочито у развијеним земљама. Предвиђа се да ће до 2020. године једна трећина светске радне снаге бити запослена у некој форми „online” рада (преко Интернета), а постоје процене да ће овакав рад достићи и 50% радне снаге.²⁸ Ево и неких примера. У компанији „CISCO” 90% запослених ради изван предузећа најмање један дан недељно, а 32% стално. У предузећу „Accenture” два дана у недељи радници могу да раде одакле хоће, у компанији „GM Powertrain” запослени десет дана у години могу да изаберу одакле ће радити. У „Unicredit”-у запослени један дан недељно имају право избора места рада.²⁹ У Холандији је овакав рад нарочито заступљен код образованијих запослених, тако да њих 1/3 има право да ради бар један дан недељно од куће.³⁰ У САД најмање 30 милиона лица ради најмање једном недељно од куће, а 3 милиона никад не иде у канцеларију. Такође, 70% запослених ради редовно са алтернативних локација.³¹

Масовни – зрујни рад представља једну од највећих новина на раду захваљујући дигиталној технологији. Углавном се користи у сектору услуга или креативним делатностима. Функционише тако што се сачињавају виртуелне „платформе” које организују заједнички – масовни рад људи широм света на одређеном задатку, пројекту, креирању производа или пружању услуга.³² Послови се преко „платформи” обављају по правилу за другог послодавца (корисника) или клијента, који са лицем које врши рад најчешће нема

²⁶ Вид: М. Barbera, 3. и презентација истог текста са истоимене Конференције.

²⁷ Барбера помиње и став из горе поменуте студије о „телераду” – Европске фондације о животним и радним условима, на стр. 3, где се каже да су радници на даљину често дискриминисани у односу на оне у уредима, у погледу радног времена, стандарда радног места, приступа тренингу, надзора у погледу примене прописа о здрављу и безбедности. Вид: М. Barbera, *u: Telework in the European Union*, 15-18.

²⁸ Вид: Saskia Sassen, *Digitization And Work: Potentials and Challenges in Low-Wage Labor Markets*, Green Templeton College, University of Oxford, on 10 March 2016. <<http://www.saskiasassen.com/PDFs/publications/digitization-and-work.pdf>>, стр. 6.

²⁹ М. Barbera, стр. 2 поменутог стручног текста и стр. 2 наведене презентације.

³⁰ Вид: Guus Heerma van Voss, *Recent Developments in the Netherlands*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, стр. 2.

³¹ Вид: S. Sassen, 3.

³² О „масовном раду” вид: Kittur, J. V., Nickerson, M. S. Bernstein, E. M. Gerber, A. Shaw, J. Zimmerman et al, *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA, 2013; Martin Risak, *Crowdworking: towards a „new“ form of employment*, European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, New Forms of Employment and EU Law; *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2015 <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>>, стр. 106; Jan Marco Leimeister, *New forms of employment and IT – Crowdsourcing*, презентација на: European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, *New Forms of Employment and EU Law*.

никакав контакт. Клијенти („послодавци корисници“) немају никакву директну везу, нити правни однос са радником, већ је платформа тзв. послодавац и она исплаћује ове „виртуелне раднике“. Најпознатији примери рада преко платформи су Убер (Uber),³³ Амазонс Меканикл Турк (Amazon's Mechanical Turk).

Добру страну оваквог начина рада представља то што лица могу да стекну било какву зараду ако су незапослена, да остваре додатно примање или постепено стичу професионално искуство. Лоша страна рада преко „платформи“ је нестабилност прихода и посла, и одсуство било какве контроле односа радник-послодавац. Генерално, заједничка карактеристика овог и наведених нових облика рада уз помоћ дигиталне технологије је да су углавном правно неуређени, те зато радно ангажована лица обично нису пријављена и не уживају правну заштиту еквивалентну запосленима у радном односу (такође немају ни социјално осигурање).³⁴

Поред наведеног, дигитализација је у област услова рада унела и низ других новина. Према Фајферовој (Pfeiffer), дигитализација има велики утицај на „социјалне аспекти рада“: појачава подељеност радне снаге, утиче на вредност рада и плаћање (које је слабије него код традиционално запослених), социјалне односе између субјеката рада, формалне квалификације које се траже од запослених (захтева се познавање рада са информатичком технологијом), аутономију радника, динамику рада, контролу (запослени се могу надzirати 24 сата), регулисање запослења, организовање радника – губи се кохезија запослених (пошто не раде заједно или се уопште не познају).³⁵

Једну од позитивних страна дигитализације рада представља то што доприноси „помирењу породичног и професионалног живота“, односно лакшем усклађивању породичних и професионалних обавеза (омогућава рад од куће, током путовања, „флексибилно радно време“).³⁶ Такође, смањују се путни трошкови, расте продуктивност,³⁷ опадају загађење и гужве у градовима до којих долази због превоза на посао. Унапређени однос између човека и машине доноси и низ побољшања у раду и животу за лица са инвалидитетом. Између осталог, дигитализација им омогућава да раде од куће и да воде продуктиван живот, што без опреме не би могли.³⁸

³³ Платформа Убер функционише широм света (где грађани врше превоз за накнаду, уместо таксија), а нпр. само у САД окупља 160.000 возача, који су преко платформе у последња три месеца 2014. године зарадили 656,8 милиона долара. *The Future of Work: Digitalisation in the US Labour Market*, 27.

³⁴ Вид: Catherine Bernard, *Non-standard employment: what can the EU do?*, European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, New Forms of Employment and EU Law, стр. 1.

³⁵ Табеларни приказ ових промена видети у: Sabine Pfeiffer, 615.

³⁶ Вид: S. Sassen, 4.

³⁷ Нпр. Херма наводи да рад на даљину повећава за 15-25% продуктивност – запослени иначе губе на послу око 2,1 сат дневно из разних разлога. Guus Heerma van Voss, 2.

³⁸ Један од познатих примера је чувени физичар Стивен Хокинг (Stephen Hawking), који је годинама непокретан, али захваљујући технологији се успешно бави научним радом

У неким сегментима радних односа дигитализација има противречну улогу – и позитивну и негативну. Са једне стране захваљујући дигитализацији повећава се аутономија запослених, а са друге, омогућава „тоталну контролу“. Ккод радника који раде уз помоћ информатичке технологије нестају лимити радног времена, те су стално доступни послодавцу. Радно време ове категорије је немогуће контролисати (тзв. *систем радног времена на ѿверење*).“ Као што Реј запажа, наступио је нови „*знојни систем*“. Губи се граница посао/кућа, тако што су запослени „online“ доступни послодавцу 24 часа. Електронске поруке (мејлови, СМС) стижу и у време када се не ради, ноћу, ујутру, викендом, на одмору. Запослени нема ни тренутак менталног одмора. Периоди активности почињу одмах ујутру захваљујући СМС и и-мејл порукама (Реј овај тренд назива „рат с временом“).³⁹ Запослени постају „робови дигиталне технологије“. Као исход оваквог дуготрајног рада наступа тзв. сагоревање запослених.⁴⁰

Увиђајући негативне последице овакве праксе, напредни послодавци почели су да уводе забране електронског комуницирања са запосленима изван радног времена, викендом (поруке се усмеравају на посебне сервере и стижу првог радног дана), ноћу, за време годишњег одмора. У том контексту говори се о новом праву запослених – „*праву на искључивање/дисконектисање*“.⁴¹

Један од најновијих покушаја у том правцу учинила је ове године компанија Виржин ерлајнс (Virgin Airlines), која спроводи мере „дигиталног детокса“ запослених у канцеларијама у Америци и Великој Британији. Од 10 сати ујутру до поднева, око 200 радника остаје без приступа и-мејл пошти тако што се сервер у потпуности гаси, а све у циљу да се уместо електронски, порука пошаље „лицем у лице“. Током два сата радници се подстичу да напусте своја радна места и столове, оду до теретане у компанији или да се друже током шетње. „Честа је ситуација да радници седе на два метра једни од других, а упркос томе шаљу и-мејл, уместо да једноставно попричају“.⁴²

и објављивањем књига. Вид нпр: *Стивен Хокинџ: ѿело у колицима, мисли у звездама*, Вечерње новости Online, 01. mart 2015, < <http://www.novosti.rs/vesti/kultura.71.html:536011-Stiven-Hoking-Telo-u-kolicima-misli-medju-zvezdama>>

³⁹ Вид: Jean-Emmanuel Ray, *Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, стр. 9, 13.

⁴⁰ Вид: Jean-Emmanuel Ray, 4, 5.

⁴¹ Видети нпр: Споразум од фебруара 2014. године компаније „Reunica“ – Француско друштво за здравствено и пензијско осигурање (према којем запослени не могу да примају пословне поруке током викенда, плаћеног одуства, боловања, годишњег одмора). У новој регулативи „Mercedes“-а предвиђа се принудна дисконекција после 19 сати и брисање електронских порука током одсуства, а „Volswagen“ је прописао блокирање приступа серверима између 18:15 и 7 сати ујутру. Према: Jean-Emmanuel Ray, 7.

⁴² Видети текст: *Радикалне мере: Радници одјавише се, ѿрошеѿајѿе*, В92, 10. 10. 2016., http://www.b92.net/biz/vesti/svet.php?yyyy=2016&mm=10&dd=10&nav_id=1186233.

Када се ради о условима рада, међу проблемима са којима се суочавају „дигитални радници“ је и отежана контрола спровођења стандарда заштите здравља и безбедности на раду. Релативизује се одговорност послодавца, пошто он са радником често није у радном односу, а лица која раде неретко се налазе на разним странама света.

Појављују се и *нови фактори ризика* у вези са радом, као што су: електромагнетска радијација (од мобилног телефона); некретање услед везаности за рачунар (што изазива разне болести мускулоскелетног система, срчане и менталне поремећаје), ризици у саобраћају (појава самовозећих аутомобила; пракса да запослени разговарају на мобилни телефон или шаљу поруке у току војње),⁴³ исцрпљивање – „сагоревање радника“, услед нестајања границе рад/посао (приликом седења за рачунаром мишићи се одмарају, али не и неурони).⁴⁴

Дигитализација је омогућила и занимљиве *експерименте* у области радних односа. У Холандији је уведена потпуно дигитализована процедура отказивања и запошљавања у одређеним случајевима.⁴⁵ Такође, у овој земљи године 2015. сачињен је „Процесни закон о упрошћавању и дигитализацији“. Циљ је да се формира „online“ платформа преко које ће се решавати једноставнији радни спорови. Платформа ће дозвољавати странама да покрену поступак, унесу и преузму процесне документе, остављају поднеске и доказе, а усмена расправа ће се евентуално одржавати само једном. Расправа ће се организовати у случају да стране имају потребу да објасне своје позиције и да се евентуално саслушају сведоци и вештаци. Све остало ће се дешавати у дигиталној форми, па и достављање одлуке.⁴⁶

4. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА НА РАДУ

У ери опште дигитализације заштита података на раду постаје све важнија и комплекснија. Поред поменутих информатичке технологије, појављује је

⁴³ Када се шаље СМС у току војње процењује се да је ризик од саобраћајне незгоде 23 пута већи. Вид: Jean-Emmanuel Ray, 2; B. Waas.

⁴⁴ Као што Рау запажа, превише електронских порука (е-мејлова) води „сагоревању“, те истиче: „*радници ће убити сами себе*“, а нарочито „слободни стрелци („free lancers“), који превише раде како би што више зарадили, без контроле радног времена. Jean-Emmanuel Ray, *Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions*, презентација, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, стр. 3.

⁴⁵ Године 2014. Законом о сигурности запослења, предвиђено је да се од 2015. године цео отказни поступак води електронским путем (у случају отказа због економских разлога – смањења броја радних места; или отказа због болести дуже од 2 године). У тим случајевима потребно је одобрење Јавне службе за запошљавање, а претходну проверу отказа врши Служба за рад (UWV) или кантонални судија. Вид: Guus Heerma van Voss, 6.

⁴⁶ Guus Heerma van Voss, 7.

и све савременија дигитална опрема за снимање (нпр. „дроновима“),⁴⁷ нови уређаји за праћење, тестирање исказа запослених (полиграф, тестови на алкохоланост, употребу наркотика, генетски тестови). Могућности сазнавања, чувања, преноса, контроле, праћења информација о запосленима постају несагледиве, те су олакшане и злоупотребе. Последњих година испливале су на видело многе афере у вези са злоупотребима личних података (нпр. „Викиликс“, „Сноуден“, „Панама“). Те афере су углавном директно или индиректно повезане са радом. Некада су злоупотребљени лични подаци запослених,⁴⁸ а често су повреде вршене у оквиру радног односа (зупотребљени су подаци клијената, корисника услуга или грађана).⁴⁹

Иако ову област регулишу многи међународни и национални стандарди, испоставило се правна заштита није задовољавајућа, односно да систем има „бројне пукотине“.⁵⁰ То важи и за заштиту података у домену радних односа, који би морао да се ојача – квалитетнијом и прецизнијом регулативом, бољом координацијом заинтересованих субјеката, едукацијом запослених и свих грађана о значају поштовања личних података као сегмента права на приватност.⁵¹ Недоречено стање у овој области и бројне афере мотивисали су нпр. Европску унију да реформише регулативу о заштити личних података, доносећи 27. априла ове (2016) године – *Правило о заштити њојединаца у вези с обрадом личних њодањака и о слободном креирању њаквих њодањака*.⁵² О значају који се придаје тој проблематици и комплексности материје говори

⁴⁷ Видети нпр. *EU Opinion 01/2015 on Privacy and Data Protection Issues relating to the Utilisation of Drones* – WP 231, из 2015. године <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2015/wp231_en.pdf>;

⁴⁸ Нпр. у Немачкој је 2008. и 2009. године фирма Лидл (Lidl) два пута кажњена због повреде Немачког закона о заштити података (први пут је казна износила 1,9 милиона Евра). Компанија Дојче Бан (Deutsche Bahn) је 2009. одговарала због масовног праћења е-мејл порука и компјутерских фајлова 173.000 запослених, што је чинила без икаквих основа за сумњу. Вид: Paul De Hert, Hans Lammerant, *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, Directorate general for internal policies, European Parliament, 2013, <<http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/491.pdf>>

⁴⁹ Најновија афера која је одјекнула у светским медијима десила се у Аустралији, у Бризбејну, где су запослени у продавници компаније Ејпл (Apple), отпуштени зато што су злоупотребљавали фотографије клијенткиња (тако што су оцењивали и рангирали њихов изглед). Фотографије су сами сачињавали или преузимали из уређаја клијената који су били достављени на оправку. Вид: *Apple Responds to Photo Sharing Claims*, New.com.AU, <<http://www.news.com.au/technology/online/security/apple-carindale-store-in-photo-sharing-scandal-employees-rating-female-customers-bodies/news-story/d024bb67ef526b8bedf2a5454e64c5fa>> (13. 10. 2016)

⁵⁰ Вид: *Opinion of the European Economic and Social Committee – Effects of digitalisation on the services sector and employment*, тач. 4.11.

⁵¹ Видети више: С. Јашаревић: *Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2016, бр. 1, стр. 71.

⁵² Правило је објављено у: *Official Journal (OJ)*, L 119, 4.5.2016, p. 1–88, <<http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>>

податак да се Унија уместо Директиве, која је раније важила за ову област,⁵³ одлучила да донесе акт јаче правне снаге – Правило.⁵⁴ При томе, нови документ има чак 88 страница текста.

5. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И КОЛЕКТИВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Дигитализација не утиче само на индивидуална, већ и на колективна права запослених. Због дифузне организације рада, пошто се посао углавном не обавља са једног места, слаби социјална кохезија, те тиме и организованост запослених. Дигитални радници махом нису укључени у синдикате, нити су било како организовани.⁵⁵ Због одсуства колективног представника и колективне заштите „дигитални радници“ су фактички обесправљени, па их Реј зато назива „*дигитални пролетеријаи*“.

Пошто често раде изоловано, уочљиво је и масовно отуђење и одуство солидарности „дигиталних радника“. Једна од последица таквог стања је отежана партиципација запослених. Док се индивидуално информисање „дигиталних запослених“ може релативно лако организовати, тешко је замислити како организовати колективно информисање, консултовање или учешће у управљању ове категорије. Један од проблема је и то што „традиционални радници“ или тела неће бити вољни да у процесу партиципације заступају дигиталне раднике.⁵⁶

Проблем партиципације дигиталних радника већ се испољио у Европској унији. Сматра се да ће се, када се ради нпр. о комунитарној регулативи о радничкој партиципацији, морати проширити појам запосленог. Наиме, право ЕУ предвиђа обавезно консултовање запослених када је у питању нпр. отпуштање вишка запослених и у још неким случајевима. Такође, обавезно је формирање „европских савета запослених“ у „европским компанијама“. Како то обезбедити ако запослени раде од куће или „online“ за европске компаније из више земаља Европе или чак света?⁵⁷

Када се ради о колективним правима запослених, сложено питање је и како организовати обуку и омогућити професионални развој радника који раде на даљину. Такође, како их укључити у колективне шеме социјалног осигурања, ако не раде у истој или једној држави?

⁵³ Директива бр. 95/46/ о заштити лица у погледу коришћења њихових личних података и о слободном кретању таквих података. Објављена у: *Official Journal (dalje: OJ) L 281, 23/11/1995*, измене у док. 32003/R/1882, од 20. 11. 2003.

⁵⁴ Правило има директну обавезност и проходност према праву земаља чланица.

⁵⁵ Табеларни приказ ових промена видети у: S. Pfeiffer, 615.

⁵⁶ Вид: E. Ales, 4.

⁵⁷ Вид: E. Ales, 5. и 7.

Због свега наведеног, синдикати би морали много озбиљније да се позабаве организовањем „дигиталних радника“. Такође, требало би ојачати социјални дијалог у циљу реформисања радноправне регулативе и рад на колективном преговарању, како би се боље заштитили радници уз помоћ информатичке технологије.⁵⁸

У том смислу, један од ефеката дигитализације су и нове теме у колективном преговарању – нпр. раније поменуто „право на искључење“. Примера ради, у Француској је маја 2012. године у компанији „Арева“ (Areva) закључен Колективни уговор који регулише „право на искључење“. Јуна 2013. године потписан је Колективни међу-индустријски уговор о квалитету радног живота, који предвиђа „периоде дисконектовања“. Слични колективни уговори јављају се и у Немачкој, Енглеској и још неким земљама.⁵⁹

6. ЗАКЉУЧАК

Модерна информатичка технологија донела је промене у све области живота и рада. Степен „дигитализације свега“ је толико велики да су поједини аутори овај процес назвали „дигиталном револуцијом“, а модерну економију „дигиталном економијом“. Полако се назире ново друштво, које називају – „дигитални капитализам“. За „виртуелне послодавце“, у оваквој „виртуелној економији“ и „кибернетском простору“, раде „дигитални радници“, који су углавном невидљиви и обесправљени, те их називају „дигитални пролетеријат“.

Радно право се споро прилагођава новим околностима. Последица тога је да све већи број људи у свету који раде у „дигиталној економији“ остаје незаштићен, пошто се налази изван оквира „класичне радне снаге“ коју штити традиционално радно законодавство. Зато је потребно да се преиспита и иновира концепција радног права, а нарочито: приступ категоријама које се штите, појму радног односа, запосленог, радника, samozапосленог и послодавца. У противном, модерно, „дигитализовано друштво“, претвориће се у „заједницу обесправљених“ – лица без социјалне и економске перспективе. Такво, нехумано друштво, сигурно не представља један од циљева развоја цивилизације, већ корак уназад у односу на оно што је у напредним земљама остварено крајем прошлог века. Дигиталну технологију треба претворити у „пријатеља радника“ (worker friendly), а не у средство новог вида експлоатације.

⁵⁸ Неке иницијативе које обећавају у погледу социјалног дијалога о овим категоријама бележе се у Немачкој, Холандији, Аустрији. Вид: *Opinion of the European Economic and Social Committee – Effects of digitalisation on the services sector and employment*, тач. 1.5.4; 1.5.7; 4.10; 5.7; 5.10.

⁵⁹ Неке од сличних уговора смо већ помињали (у фусноти бр. 41). Вид: *Jean-Emmanuel Ray*, 7.

Senad R. Jašarević, Ph.D., Full Professor
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs

Influence of Digitalization on Labour Relations

Abstract: *Modern information technology has brought a real revolution in all areas of life and work. The degree of “digitization” is so great that some authors call this process “digital revolution”, and modern economy – “digitized economy.” Although it is not so obvious, gradually is forming a new society – “digital capitalism”. For “virtual employers”, in the new – “virtual economy”, work “digital workers” who are mainly invisible and deprived of their labour rights. That’s why some call them – “digital proletariat”.*

Labour law is slowly adapting to the new circumstances. An increasing number of people remain unprotected or poorly protected. It is necessary to completely re-examine and update the traditional concept of labor law, by expanding access of the labour law to the „digital workers“, modernizing the concept of employment, of an employee, worker, self-employee and employer. Digital technology should be converted into a “fellow worker” (worker friendly) and not a tool of a new form of exploitation. Otherwise, modern “digitalized society” will turn into a “community of rightless,” without social and economic perspective.

Keywords: *labour, labour relations, digitalization, digital workers, new forms of labour.*

Датум пријема рада: 09.11.2016.