

Јелена Јанковић,*
Докторанд Правног факултета,
Универзитет у Нишу

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1880545J

UDK: 349.2
Раđ примљен: 29.09.2018.
Раđ прихваћен: 23.10.2018.

ЗАМКА БЛАГОСТАЊА ПОД МАСКОМ СТАБИЛНОСТИ ЗАПОСЛЕЊА

Апстракт: *Руводећи се ставом да савремени правни промет мења физиономију радних аранжмана и ствара нове врсте односа између запослених и послодаваца, аутор анализира однос начела хуманизације рада и процеса стабилизације запослења. Наиме, ширење платформске економије и рада у виртуелном простору, где свако ради са своје стране екрана, довело је до непрепознавања људског карактера рада у платформској економији. На тај начин ствара се армија невидљивих радника чији рад је претворен у робу. Са друге стране, опште структуре регулације рада промовишу радни однос на неодређено време са пуним радним временом у реалном радном окружењу као стабилну форму радног ангажовања. С тим у вези, може се отворено и недвосмислено поставити питање да ли је стабилност традиционалног запослења довољна компензација за дехуманизацију рада у веб радном окружењу. Следствено томе, чини се да је лако упасти у замку благостања уколико се шема радних вредности и радних награда заснива само на стабилизацији традиционалног радног односа. Међутим, да ли у свету рада може да постоји благостање уколико оно није хумано?*

Кључне речи: *начело хуманизације рада, замка благостања, стабилност запослења, платформска економија, радни однос.*

* jelenajankovicradno@gmail.com

1. Увод

У формалном оквиру радних односа креатори политике запошљавања улажу доста времена и напора како би обезбедили транзицију према стабилном запослењу. Међутим, чини се да су ти напори недовољни, јер су од општег важења закона изузети радници који раде ван традиционалног радног окружења.

Озбиљност кршења права радника у веб радном окружењу ствара могућност за непрепознавање људског карактера таквог рада. Практичне последице оваквог прикривања личности субјеката радног односа стварају радни амбијент у коме су права и обавезе запослених по основу рада одвојене од њихових људских особина и потреба.

С тим у вези, координирана акција креатора политике запошљавања и радничког заштитног законодавства на плану трасирања пута према стабилном запослењу у први план треба да стави решавање конфликта развоја технологије и начела хуманизације рада у савременом правном промету.

Процес измештања рада ван традиционалног радног окружења, свакако, има своје позитивне аспекте као што је смањење стварне стопе незапослености, јер рад у платформској економији обезбеђује да лица која су дуже била незапослена могу пронаћи радно ангажовање у виртуелном свету рада, затим, балансирање радних и не-радних обавеза, комбиновање рада уз студирање, остваривање прихода којима се обезбеђује задовољење социјалних, културних, образовних и других не-радних обавеза платформских радника. Међутим, да ли је овакав смер кретања промена у свету рада заиста толико повољан или ствара илузију бенефиција?

Наиме, непрепознавање људског карактера рада у платформској економији ствара армију невидљивих радника и прикрива хуману природу рада, чија је практична последица претварање људског рада у робу.

С тим у вези, уколико се из фокуса пажње креатора радничког заштитног законодавства испусти важност начела хуманизације рада, лако може доћи до упадања у замку бенефиција коју ствара овај привид стабилности запослења.

Осим тога, може се отворено и недвосмислено поставити питање да ли је, у најопштијем смислу, запослење стабилно уколико је легислативним апаратом обезбеђена стабилност само једног модела радних аранжмана.

2. Физиномија радних аранжмана

У препознатљивом концепту радног односа, као правог односа запосленог и послодавца по основу рада, запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца, док је послодавац домаће или стране, правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица. Оваква дефиниција улога субјеката радног односа инкомодирана је променама у актуелном свету рада. Наиме, у ситуацији када тржиште рада мигрира према веб простору, легислативна интервенција у свет радних односа усмерена је ка његовој реконцептуализацији. Свакако, треба нагласити да нормативна интервенција скамењена у традиционалним легислативним оквирима тешко може одговорити новим изазовима савременог света рада. Тако, развој тржишта рада и радних односа треба да прати жива и активна легислативна мисао.

За почетак, треба уочити да физиномија радних аранжмана, у свету рада који се одваја од традиционалног радног окружења и све више се позиционира на веб платформама, поставља егзистенцијални изазов регулаторном систему. Наиме, у виртуелном свету рада појављују се ризици који нису карактеристични за стварни свет рада. С тим у вези, делокруг и задаци законодавца треба да буду усмерени у правцу креирања средстава за спречавање заобилажења норми о правима радника по основу рада, јер радна окружења заснована на дигиталној платформи могу лишити раднике заштите основних права.

Наиме, компаније у платформској економији често послују у правном вакууму на почетку њиховог ширења у одређеној земљи. Ова правна празнина утиче и на правну класификацију пружалаца услуга. Када говоримо о регулацији виртуелног рада, многа могућа поља закона су оспорена. Виртуелни облици рада покрећу неколико забринутости, укључујући, нарочито, конкуренцију и утају пореза, као и неизвесност у вези са класификацијом односа са пружаоцем услуга. Легислативна разматрања су потребна у законодавству о конкуренцији, закону о заштити података, пореском праву, радном и социјалном праву и закону против дискриминације. Чини се да постоји скромна литература о питању колико далеко меки прописи могу на одговарајући начин управљати виртуелним радом, иако кодекси понашања и међународни оквирни споразуми могу играти значајну улогу у регулисању прекограничних облика виртуелног рада, јер би они могли превазићи ограничени географски опсег националних закона о раду (Kovacs, 2017: 3).

Чини се да, иако смо „нација запослених“, никада нисмо радили искључиво путем запошљавања. Независни извођачи пружају уговорни рад, али без

везе у форми запошљавања. Радни однос је правна конструкција која означава права и одговорности одређене врсте правних односа, а као и код већине законских категорија, њене границе могу бити местимично нејасне. Али ова нејасноћа се повећава када радници спадају негде између запошљавања и неке друге категорије. Тако, питање статуса запослености има огромне правне последице. С тим увези, дефиниција „запосленог“ временом се променила као одговор на промене политичких и економских ветрова (Bodie, 2017: 17).

У сложеном радном окружењу, какво је данашње, рад више није онакав какав је некада био. Ситуација је још сложенија уколико се томе дода да опште структуре регулације рада не подржавају реалност тржишта рада.

Наиме, традиционалне норме закона о раду и других повезаних закона, фаворизују радни однос на неодређено време са пуним радним временом у традиционалном радном окружењу. У тако успостављеној атмосфери ретрадиционализацију радних вредности отежава идеја о стабилности запослења успостављеног на неодређено време. Међутим, у пракси тржишта рада појављује се група озбиљних разлога у прилог преиспитивања овакве физиономије радних аранжмана.

Нови начини рада, укључују нове односе запошљавања као што је привремени рад запосленог у агенцији и запошљавање са непуним радним временом које пружају људи који немају другог послодавца. Они такође укључују начине рада који технички нису радни односи у складу са било којим законом: независни извођачи, хонорарци, консултанци и лица која су ван тржишта рада након смањења или друге елиминације њихових ранијих послова. Све више рад се ангажује кроз краткорочне аранжмане посредством уговора који не представљају запослење било у правном или техничком смислу те речи. Свакако, не може се претпоставити да ниједан од оваквих односа не би могао постати однос запослења. С друге стране, не може се, такође, ни претпоставити да ће то бити „прави“ радни односи (Hyde, 1998: 99–101).

Тако, главни аргумент против класификовања виртуелних радника као запослених према закону о раду је да ови радници не поседују потребну личну зависност од пружаоца услуга да их класификују као запослене. Још један разлог против класификације виртуелних радника као запослених јесте то што теоретски могу одбити задатке. Међутим, појављивање слободног одређивања радног времена од стране виртуелног радника је варљиво, а редовно одбијање рада је кажњено. Чак и ако виртуелни радници могу одбити одређене задатке, платформе користе снажне подстицаје да гурну раднике да прихвате даље налоге издавањем честих порука

и упозорења, што очигледно може ометати време одмора и продужити радно време. Виртуелни рад има још две главне карактеристике које отежавају подухват да се виртуелни рад подведе под окриље закона о раду. Ове карактеристике су конкретно, у случају виртуелног рада, могући прекогранични односи и бројност странака која обезбеђују рад који ствара вишестраначке односе и узрокује фрагментацију функције послодавца. Осим тога, правни систем континенталне Европе традиционално је непријатељски оријентисан према било ком облику посредника између послодавца и запослених (Kovacs, 2017: 5–7).

На овај начин, стварање нове групе невидљивих радника регулаторном систему поставља загонетку редефинисања радних улога. Специфичност радног амбијента у коме се обавља рад на дигиталној платформи и непостојање реалног радног окружења сепаратише виртуелне раднике од традиционалног света рада. У ситуацији када свако ради са своје стране екрана радна социјализација не само да је отежана, већ је, практично, искључена. Осим тога, у оваквој форми радних аранжмана радници бивају изузети од примене прописа о заштити запослења, док дигиталне платформе стално изналазе нове механизме за избегавање закона о правима радника по основу рада. С тим у вези, константно растући значај концепта стабилности запослења указује да је обезбеђење стабилности и других облика радних аранжмана, осим радног односа на неодређено време са пуним радним временом у реалном радном окружењу, више од реторике.

3. „Пакет“ бенефиција

Током протекле деценије дошло је до врелих расправа о трошковима и користима прописа о заштити запошљавања. Ови прописи уведени су са циљем побољшања благостања радника и побољшања услова рада, али ако су превише строги они могу повећати трошкове прилагођавања рада и утицати на исход тржишта рада. Теоријски модели показују да прописи о запошљавању ограничавају и отпуштања и запошљавања, али ови модели не пружају закључне одговоре у погледу укупних ефеката на запосленост или незапосленост (Pierre, Scarpetta, 2006: 328).

Наиме, нови начини обављања рада, с једне стране, смањују број лица која су егзистенцијално и финансијски угрожена, док с друге стране стварају армију радника који су искључени из радноправне заштите. Овакав сценарио прати, суптилно и елегантно, избегавање примене прописа од стране послодавца или дигиталних платформи. Тако послодавци или дигиталне платформе, користећи непотпуну и неприлагођену легислативу,

искључују одређене раднике из система примене норми о заштити права радника по основу рада, користећи посебне шеме организовања радног времена, као и успостављањем посебних механизма за контролу успешности рада и радних перформанси радника.

С тим у вези, основни задатак који креатори политике запошљавања треба да обаве је да се идеја стабилизације запослења прошири и на флексибилне облике рада, као што је рад на дигиталној платформи.

Иако не постоји стандардна дефиниција платформског рада, уопштено говорећи платформски рад је „један пројекат или задатак за који је радник ангажован, често путем дигиталног тржишта, да ради по захтеву“. Рад се, дакле, мења. Донедавно је радни однос посредовао размени рада за плате (LeRoy, 2018: 327).

Међутим, резултати многих истраживања указују на то да је рад за човека једна од најважнијих активности. Питања попут социјалне укључености, друштвеног угледа и положаја у савременом социјалном амбијенту у великој мери су везана за радну улогу човека. С тим у вези, улазак технологије на тржиште рада обезбеђује да се бројни појединци радно ангажују и остваре у својој радној улози. Осим тога, радници у платформској економији остварују приходе по основу рада на дигиталној платформи, што им омогућава да задовоље своје егзистенцијалне, социјалне, културне, образовне и друге не-радне потребе. Такође, одређеној групи платформских радника одговара нестандартно радно време које прати платформски рад. У таквим околностима своје место у свету рада проналазе лица која су, било због објективних или субјективних разлога, ван радног ангажовања, а желе да раде без формалних везивања за послодавца у форми радног односа. Најчешће су то студенти, који комбинују рад уз образовање, као и родитељи који на овај начин доводе у баланс радни и породични живот.

На овај начин ствара се утисак да појединац може слободно да бира да ли ће радити на дигиталној платформи, колико ће радити, када ће радити, за коју компанију која послује на виртуелном тржишту ће радити, и слично. Такође, општи је утисак да рад у платформској економији обезбеђује да лица која су дуже била незапослена могу пронаћи радно ангажовање у виртуелном свету рада, што би, у крајњој линији, смањило стварну стопу незапослености. Међутим, да ли је овакав смер кретања промена у свету рада заиста толико повољан или ствара илузију бенефиција?

Јасно је да погодности или бенефиције које пружа рад на дигиталној платформи иду у пакету са низом негативних консеквенци које одвајају рад од његове људске компоненте. Наиме, многим платформама недостаје физичко радно место и физичко радно окружење, те у највећем броју

случајева послодавци и запослени никада нису ступили у непосредни међусобни контакт. Практичне последице оваквог прикривања личности субјеката радног односа стварају радни амбијент у коме су права и обавезе по основу рада одвојене од њихових људских особина и потреба. Субјекти радног односа, на тај начин, не виде једни друге као људска бића. Запослени и послодавци у платформској економији, врло често, свој пословни успех сагледавају кроз број „прегледа“, „лајкова“ или „дељења“ дигиталног садржаја. Тако виртуелни свет рада поткопава традиционални радни однос као типичан облик радног ангажовања. У таквом радном окружењу, отворено се може поставити питање да ли је ово начин настајања нове врсте радног односа или *déjà vu* нестајање радног односа какав познајемо.

Тако нестабилност посла у платформској економији своју доминацију потврђује замагљивањем личне радноправне везе између запосленог и послодавца.

Наиме, нове дигиталне технологије све претварају у користан ресурс: услуге, производе, простор, везе и знање, а што иначе, можда, не би било употребљавано. Ова нова економија драматично продужава рок трајања производа, скраћује време употребе и шири повезивање и приступ. Ови нови пословни модели стварају милијарде долара годишње и показују огромне стопе раста. Оно што је најважније, платформска економија радикално мења традиционалне равнотеже понуде и потражње, замагљује границе између власника и корисника, произвођача и потрошача, радника и независног уговарача, и превазилази просторне поделе личног и професионалног, посла и куће, пријатеља и клијента, познаника и странаца, јавног и приватног (Lobel, 2016: 89–90).

Платформска економија брише границу између слободног времена и рада. Слободно време постаје рад, рад постаје слободно време, социјализација постаје скупа, а људи цену сваке интеракције одређују према тржишној вредности. Послови постају нешто што се стално и грчевито тражи са врло мало правилности или сигурности. Можда највише од свега забрињава то што критичари успона платформе упозоравају на подривање закона који штите најугроженије (Lobel, 2017: 54–64).

Тако су се са појавом дигиталног доба појавили нови пословни модели које, поред пословног успеха, карактерише увођење флексибилности на штету сигурности запослења, анонимност субјеката радних аранжмана, губљење личне радноправне везе између запосленог и послодавца, непостојање физичког радног места и физичког радног окружења, као и ограничен сет права по основу рада радника у веб окружењу.

Овакав „пакет“ бенефиција ретрадиционализацију радних вредности ставља у први план потребе за легислативном интервенцијом у свет рада, са циљем очувања људског карактера рада и обезбеђења да радници који раде на дигиталној платформи буду једнако видљиви као и радници у традиционалном запослењу.

Овакванапетаатмосфера,узрокованафункционалномнекомпатибилношћу традиционалног радног односа са условима дигиталног тржишта рада, доводи у питање његову улогу у процесу стабилизације запослења. То се најбоље може илустровати чињеницом да је легислативни систем још увек „неприступачан“ за захтеве стабилизације других, реално постојећих, модела радних аранжмана и очување начела хуманизације рада.

4. Механизам за дехуманизацију рада или за очување стабилности запослења?

Радни однос на неодређено време са пуним радним временом, који је често одређиван као форма стабилног запослења и традиционални облик радног ангажовања, показује своју рањивост у времену тзв. платформске економије.

Виртуелне платформе и апликације за бежичне уређаје (паметне телефоне и таблете) играју улогу „невидљиве инфраструктуре“ повезивањем понуде и потражње услуга и олакшавањем интеракције између појединаца и фирми. У извесном смислу, фирме и радници бирају једни друге на глобалном или локалном отвореном простору. Платформе имају дубоке друштвене импликације, јер стављају на тест традиционалне пословне моделе и поткопавају заједничку структуру шеме „послодавац-запослени (Aloisi, 2016: 654–656).

Међутим, иако је имплементација „флексибилних радних политика“ позиционирана као високо релевантна за растућу разноликост радне снаге, рад са пуним радним временом је још увек конструисан као стандардна пракса, маргинализујући притом оне који раде ван тих граница. Могућност и жеља да се ради са пуним радним временом је постала синоним за посвећеност, продуктивност и професионализам (Nentwich, Hoyer, 2013: 557).

С тим у вези, државе су успоставиле систем закона који би требало да заштити интерес радника и обезбеди минимални животни стандард за становништво у целини. Питање које се поставља је да ли све те интервенције побољшавају тржиште рада, чине га праведнијим или неке пак резултирају губицима посла, нижим инвестицијама и преласком у

неформални сектор. Чињеница је да су се реформе заштите запошљавања одвијале део по део, па се тако повећао и дуалитет тржишта рада: с једне стране, заштита која се пружа редовним уговорима остаје непромењена, а са друге стране је широко распрострањена употреба нестандартних уговора. Ови нови уговори, у ширем смислу атипични облици запошљавања, често немају добро дефинисан правни статус, а процес дефинисања права за атипично запослене је далеко од завршетка (Djankov, Ramalho, 2009: 4–12).

С једне стране, тврди се да радничко заштитно законодавство чини радну снагу скупљом и смањује флексибилност предузећа да се прилагоде економском циклусу. Ово би негативно утицало на запошљавање, посебно запошљавање младих, фаворизујући оне који су већ запослени на штету оних који траже посао. Са друге стране, радничко заштитно законодавство обезбеђује правичност и основну сигурност, повећава подстицаје за послодавце да улажу у људски капитал и подстичу кооперативне радне односе. Ово треба да води одговарајућем националном законодавству заснованом на добром управљању тржиштем рада и међународним стандардима рада који промовишу права по основу рада, продуктивно запошљавање, социјалну заштиту и социјални дијалог (Rosas, Rossignoti, 2005: 148–150).

Тако, у формалном оквиру сигнал социјалног квалитета законске инфраструктуре радних односа је стабилност запослења. С тим у вези, кључна референтна тачка за одређивање мере стабилности запослења јесте „пакет“ бенефиција које остварују запослени на неодређено време са пуним радним временом у формалном радном окружењу. Међутим, уколико се од стране законодавца и креатора политике заштите запошљавања не сагледа процес измештања рада ван оквира традиционалног тржишта рада и реалног радног окружења, лако се може упасти у замку благостања „пакета“ бенефиција традиционалног запослења.

Промене граница у запошљавању у развијеним тржишним економијама у либералним демократским земљама довеле су до позивања на поновно разматрање традиционалних дефиниција и класификација граница на тржишту рада и радног права. Законске границе и категорије су хеуристичке, а у контексту радног права, запошљавање је централни концепт који служи као основа за укључивање или искључивање из система радних права и бенефиција. Према традиционалном економском моделу, оно што у радном односу радник губи у погледу контроле и аутономије надокнађују приход и сигурност. С друге стране, послодавац смањује трошкове пословања тако што не мора да преговара о уговорима за сваки задатак, и добија контролу над процесом рада (Fudge, Tucker, Vosko, 2009: 330).

Међутим, долазак платформске економије у свет рада, променио је слику радног односа. Све више се поставља питање да ли је радни однос на неодређено време са пуним радним временом у традиционалном радном окружењу стабилна форма радног аранжмана, док, индиректно, води дехуманизацији рада који се обавља ван традиционалних оквира.

С тим у вези, плурализам економских интереса који постоји на страни послодаваца, условљава да се сигурност посла и заштита права радника по основу рада виде као алтернатива радним аранжманима по основу којих ангажују раднике на дигиталној платформи.

Наиме, док законодавац настоји да очува стабилност традиционалног запослења, успостављајући законску инфраструктуру *in favorem* радног односа на неодређено време са пуним радним временом у традиционалном радном окружењу, са друге стране реалност тржишта рада управо ту врсту радног односа види као механизам који индиректно води дехуманизацији рада. С тим у вези, упркос регулативи на највишем нивоу, поставља се питање продуктивности заштите коју она обезбеђује. Тако, не умањујући значај стабилности традиционалног запослења, важно је напоменути да строга правила која прате овакав модел радног аранжмана трасирају сигуран пут послодавцима и дигиталним платформама за изналажење модела за њихово избегавање. Ти нови модели радних аранжмана мењају природу запослености тако што занемарују хумани аспект радне функције кадрова.

Ова промена природе запослености доводи до неусклађености између модела запошљавања на коме се заснива политика рада и стварности радних односа. Изазов је не само да се редифинише запошљавање у закону о раду, већ да се размотри наставак одрживости уговора о раду као „платформе“ за давање права и бенефиција, као и за наметање обавеза (Fudge, Tucker, Vosko, 2009: 332).

Тако, продуктивност заштите закона о раду и других повезаних закона треба да приоритира потребу ретрадиционализације радних вредности и реконцептуализације радног односа. Ово због тога што постаје јасно да стабилност традиционалног запослења није довољна компензација за дехуманизацију рада.

5. Закључак

Обезбеђивање транзиције према стабилном запослењу захтева задовољење плурализма интереса запослених и послодаваца, како у реалном, тако и у платформском радном окружењу. Међутим, приликом решавања

дилема запошљавања, креатори радничког заштитног законодавства легислативну интервенцију треба да базирају на начелу хуманизације рада.

Наиме, економија заснована на знању, која егзистира на дигиталном тржишту рада, претвара људски рад у робу и не препознаје хумани карактер рада. Са друге стране, законодавац у центар стабилности запослења ставља радни однос на неодређено време са пуним радним временом у реалном радном окружењу. При томе, оваква идеја стабилизације запослења из свог фокуса губи раднике који раде на дигиталним платформама. На тај начин, ови радници остају ван радноправне заштите. Ситуација је још сложенија уколико се овоме дода и хронично трошење људског ресурса у веб радном простору без адекватне процене степена угрожености њихових права по основу рада.

С тим у вези, обезбеђујући стабилност само једне врсте радних аранжмана, законодавац ствара само привид стабилности запослења. Наиме, не доводећи у питање стабилност запослења на неодређено време са пуним радним временом у реалном радном окружењу, може се отворено и недвосмислено поставити питање да ли је запослење, у најширем смислу, стабилно?

Чини се да је лако упасти у замку благостања уколико се шема радних вредности и радних награда заснива само на стабилизацији традиционалног радног односа. Наиме, да би благостање у свету рада постојало, пре свега, оно мора бити хумано. С тим у вези, стварање невидљивих радника на дигиталном тржишту рада и непрепознавање људског карактера рада замагљује напоре креатора политике запошљавања да се обезбеди транзиција ка стабилном запослењу.

Да би оваква транзиција била могућа, радни аранжмани, било на реалном или дигиталном тржишту рада, морају бити засновани на начелу хуманизације рада.

Литература/References

Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers: Case study Research on Labor Law Issues Arising From a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms, *Comp. Labor Law Pol'y Journal*, Vol. 37, 653–690.

Bodie, M. T. (2017). Lessons from the Dramatists Guild for the Platform Economy, *The University of Chicago Legal Forum*, 17–34.

Djankov, S. Ramalho, R. (2009). Employment laws in developing countries, *Journal of Comparative Economics*, No. 37, 3–13.

Kovacs, E. (2017). Regulatory Techniques for „Virtual Workers“, *Hungarian Labour Law E-Journal*, No. 2, 1–15.

LeRoy, M. H. (2018). Misclassification under the Fair Labour Standards Act: Court Rulings and Erosion of the Employment Relationships, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 2017, Article. 13, 327–345.

Lobel, O. (2017). The Gig Economy & The Future of Employment and Labour Law, *University of San Francisco Law Review*, Vol. 51, Issue. 1, 51–74.

Lobel, O. (2016). The Law of the Platform, *Minnesota Law Review*, Vol. 101, 87–166.

Nentwich, J. Hoyer, P. (2013). Part-time Work as Practising Resistance: The Power of Counter-arguments, *British Journal of Management*, Vol. 24, 557–570.

Pierre, G. Scarpetta, S. (2006). Employment protection: Do firm's perceptions match with legislation? *Economics Letters*, No. 90, 328–334.

Rosas, G. Rossignotti, G. (2005). Starting the new millennium right: Decent employment for young people, *International Labour Review*, Vol. 144, No. 2, 139–160.

Fudge, J. Trucker, E. Vosko, L. F. (2003). Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour Law, *Can. Labour and Employment Law journal*, No. 10, 329–366.

Hyde, A. (1998). Employment Law After the Death of Employment, *U. Pa. Journal of Labor and Employment Law*, Vol. 1, No. 1, 99–115.

Jelena Janković, PhD student,
Faculty of Law, University of Niš

A WELFARE TRAP UNDER THE MASK OF EMPLOYMENT STABILITY

Summary

Considering the fact that modern legal transactions change the physiognomy of working agreements and create new types of relations between employees and employers, the author analyzes the relationship between the principle of humanization of labour and the process of employment stabilization. Namely, the expansion of the digital labour markets in the platform economy has led to the dehumanization of labor and non-recognition of the human nature of labour in the platform economy. This creates an army of invisible (and often under-paid) workers whose services are turned into a commodity. On the other hand, the general structure of labour regulation promotes full time employment in the real working environment for an indefinite period of time, as a form of stable employment. In this regard, one can openly and unequivocally ask whether the stability of traditional employment is sufficient compensation for dehumanization of labour in the digital working environment. Consequently, if the scheme of labour-related values and employment benefits is based only on the stabilization of the traditional labour relations, the workers in the non-conventional working environment may easily fall into a welfare trap (by satisfying some social needs and obtaining some benefits which create an illusion of stable employment). Yet, can there be welfare in the dehumanized labour world? Can there be prosperity if the legislation envisages the stability of only one model of employment and does not recognize the workers in non-conventional labour settings?

Key words: principle of humanization of labour, welfare trap, employment stability, platform economy, employment.