

UDK: 004.7:331.1(497.6)
DOI: 10.5937/PDSC24705S

Dr. sci. Edina Šehrić, vanredni profesor
Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli
email: edina.sehric@untz.ba, 061/380-812

RAD NA DIGITALNIM RADNIM PLATFORMAMA („PLATFORMSKI RAD“) – NOVI REGULATORNI IZAZOV ZA BOSNU I HERCEGOVINU

Sažetak:

Osnovna tendencija u razvoju radnog prava u XXI vijeku je digitalizacija rada. Definisana kao razvoj i primjena informaciono-komunikacionih tehnologija u organizaciji i vršenju radnih zadataka, digitalizacija rada sa sobom nosi mnoštvo pozitivnih, ali i negativnih izazova. Jedan od najvažnijih je pravna regulacija rada koji se obavlja digitalnim putem. U Bosni i Hercegovini takva pravna regulacija ne postoji pa su radnici koji rade na digitalnim radnim platformama formalno-pravno ne prepoznati u domaćem zakonodavstvu. Iako ne postoje statistički podaci o udjelu „platformskih radnika“ u radnoj snazi Bosne i Hercegovine, činjenica je da su digitalne radne platforme sastavni dio savremenog života i da se, prateći globalne trendove, očekuje porast broja zaposlenih putem digitalnih platformi. Zbog toga je ispravno klasificiranje i pravna regulacija radnog statusa tih radnika veoma važno pitanje na koja će domaći zakonodavac morati odgovoriti u okviru usklađivanja radnog zakonodavstva sa pravnom stečevinom Evropske unije. Da li će taj odgovor doći u obliku izmjena i dopuna zakona u oblasti tržišta rada ili usvajanja nove pravne regulative ostaje da se vidi.

Ključne riječi: *digitalni rad, radni odnos, pravna regulacija, radnička prava.*

UVOD

Digitalne radne platforme predstavljaju novi, fleksibilni oblik zapošljavanja koji u uslovima tehnološkog napretka transformiše tradicionalne odnose između poslodavaca i radnika.¹ U pitanju je naplatan rad koji na temelju ugovornog odnosa obavlja fizička ili pravna osoba za digitalnu radnu platformu ili agregatora. Naime, radnici koji svoj rad obavljaju putem digitalnih platformi, pružaju usluge klijentima u zamjenu za novčanu kompenzaciju, dok digitalne radne platforme predstavljaju sponu između radnika i klijenta, odnosno korisnika usluge. Ove platforme olakšavaju povezivanje ponude rada i potražnje za radom uz pomoć automatizovanih mehanizama na kojima su zasnovane.² Poslovi koji se obavljaju na ovaj način podrazumijevaju pružanje usluge na daljinu (npr. putem mobilne aplikacije) ili direktno na određenoj lokaciji (npr. usluge dostave hrane).³ Može se reći da su digitalne radne platforme novi akteri na globalnom tržištu rada koji se zbog svoje prirode suočavaju sa brojnim izazovima. Na jednoj strani, doprinose inovativnosti, rastu ekonomije, otvaranju tržišta rada, posebno onima kojima je pristup iz određenih razloga ionako otežan, poboljšavanju konkurentnosti zemlje sl. S druge strane, ovaj oblik rada ima i svoje nedostatke. Prije svega, nesigurni su radni uslovi, neadekvatan pristup socijalnoj zaštiti, nepredvidivi prihodi i dr.

Zbog navedenih razloga, ali i činjenice da se u budućnosti očekuje znatan porast broja radnika koji rade putem digitalnih radnih platformi, veoma je važno ispravno klasificirati njihov radnopravni status i omogućiti takvim radnicima odgovarajuće uslove rada. U tom pravcu ide i Evropska unija (dalje: EU) koja usvaja nova pravila za poboljšanje radnih uslova osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi. Dosadašnje aktivnosti rezultirale su objavom Prijedloga Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika (engl. *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*) (dalje: Prijedlog Direktive) u

¹ Digitalne radne platforme mogu se definisati kao digitalne mreže koje koordiniraju transakcije rada na algoritamski način. Annarosa Pesole, Maria Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernandez Macias, Federico Biagi, Ignacio Gonzalez Vazquez, *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, 2018., str. 7.

² Eurofound, *New Forms of Employment*, Luxembourg, 2015., str. 7.

³ Prema publikaciji Međunarodne organizacije rada iz 2021. godine (*World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, 2021., 18.) klasifikacija digitalnih platformi se može vršiti na sljedeći način: 1) digitalne platforme putem kojih se radni zadaci mogu vršiti bez obzira na to gdje se nalaze naručilac posla i radnik (eng. online web-based platforms). Putem njih klijenti „naručuju“ rad, koji se može sastojati u izvršavanju zadataka poput prevođenja teksta, digitalnog dizajna, transakcije video zapisa, označavanja fotografija i dr. 2) digitalne platforme putem kojih se lice angažuje za izvođenje zadataka na tačno određenom mjestu (eng. location-based platforms) kao što su taksi usluge, dostava hrane i dr. Ovaj rad se za razliku od prethodnog obavlja offline.

decembru 2021. godine.⁴ Glavne odrednice Prijedloga Direktive odnose se na pravne pretpostavke koje pomažu da se utvrdi tačan radnopravni status osoba koje rade na digitalnim radnim platformama. To je ujedno i prvi EU propis koji regulira algoritamsko upravljanje na radnom mjestu i postavlja minimum standarda zaštite za više od 28 miliona osoba koje rade preko digitalnih radnih platformi u EU. U ovom radu će se predmetnoj problematici pristupiti upravo s aspekta prava EU, te će se u tu svrhu analizirati odredbe Prijedloga Direktive.

Cilj je ovog rada ukazati na značaj pravovremene pravne regulacije i klasifikacije radnika na digitalnim radnim platformama u Bosni i Hercegovini. Iako ne postoje statistički podaci o udjelu „platformskih radnika“ u radnoj snazi Bosne i Hercegovine, činjenica je da su digitalne radne platforme sastavni dio savremenog života i da se, prateći globalne trendove, očekuje porast broja zaposlenih putem digitalnih platformi. Također, u radu će se kritičkom analizom pozitivnih propisa procijeniti njihova prikladnost za suočavanje sa glavnim radnopravnim problemima koji proizlaze iz pojave digitalnog platformskog rada. Da li je Bosna i Hercegovina spremna za novi regulatorni izazov – zakonsko uređenje rada putem digitalnih radnih platformi, ostaje da se vidi.

1. Platformski rad – novi oblik obavljanja rada

Za razliku od tradicionalnog radnog odnosa, rad na digitalnim radnim platformama ili *platformski rad*⁵ predstavlja nestandardni oblik rada nastao kao rezultat tehnološkog napretka koji je proširio granice tržišta rada i donio brojne promjene za njegove glavne subjekte, poslodavce i radnike. Najjednostavnije rečeno, to je onaj oblik rada, koji se razlikuje od klasičnog, osnovnog oblika rada u punom radnom vremenu. Osnovne razlike odnose se na obrasce i organizaciju rada, uključujući mjesto rada, radno vrijeme i upotrebu informaciono-komunikacione tehnologije (dalje: IKT). Njegova pojava posljedica je digitalizacije rada koja se može smatrati najnovijom fazom dugoročne transformacije rada i ubrzane integracije digitalnih tehnologija u procese rada. U osnovi digitalizacije rada je djelomično ili potpuno izmiještanje poslova u online okruženje. Na taj način obavlja se veliki broj povremenih poslova (*Upwork ili Freelance*) koji se označavaju digitalnim radom. Tu

⁴ European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9. 12. 2021., COM (2021) 762 final, 2021/0414 (COD), dostupno na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. (20.06.2024.)

⁵ Rad koji se obavlja i usluga koja se pruža od strane platformskog radnika, na zahtjev i uz naknadu, bez obzira na njegov radnopravni status, vrstu digitalne radne platforme ili nivo zahtijevanih sposobnosti. *Rezolucija Evropskog parlamenta o pravednim uslovima rada, pravima i socijalnoj zaštiti platformskih radnika – novi oblici zapošljavanja povezani sa digitalnim razvojem, 2021., tačka A preambule.*

su još i rad na zahtjev (*eng. labour - on - demand*), gig ekonomija (*eng. gig economy*), onlajn iznajmljivanje radne snage (*eng. OO-online outsourcing*), masovni rad (*eng. crowdwork*) i drugi.⁶ Ovaj oblik rada karakterizira trostrani ugovorni odnos između digitalne platforme, pružatelja usluge (osobe koja obavlja rad) i klijenta (primatelja usluge). Drugim riječima, digitalni (platformski) rad podrazumijeva odnos između osobe koja pruža, u zamjenu za naknadu usluge klijentima, a za poslodavce koji putem digitalne platforme direktno ili indirektno organiziraju, usmjeravaju ili kontrolišu način obavljanja usluge i uvjete rada. Ostali elementi odnose se na: *online* posredovanje koje obavlja digitalna platforma, naplatnost i pružanje usluga na zahtjev.⁷ S obzirom da posjeduje elemente više pravnih odnosa, tj. hibridnog je karaktera, ovakav novi oblik rada teško je podvesti pod postojeća zakonska rješenja.⁸

Rad na digitalnim radnim platformama može se pojaviti u različitim privrednim sektorima, a obuhvata usluge poput taksi prevoza, dostave (hrane, usluge selidbe, preuzimanje namirnica), usluge u kućanstvu, briga o djeci, samostalan rad (grafički dizajn), profesionalne usluge (računovodstvo) itd.⁹ Dakle, različiti su i mnogobrojni oblici platformskog rada koji može obuhvatati složene informatičke zadatke koji zahtijevaju visokokvalificiranu radnu snagu, ali i ponavljajuće „mikro zadatke“, te usluge koje se pružaju lokalno poput dostave hrane.¹⁰ To je veoma složen i heterogen fenomen čija je klasifikacija i pravno uređenje posebno izazovan zadatak. Ipak, osnovni kriterij prema kojem se može vršiti podjela platformskog rada je mjesto na kojem se rad obavlja. S tim u vezi, ako obavljanje rada odnosno vršenje usluge nije vezano uz određenu lokaciju, već se može obaviti *na daljinu*, taj oblik platformskog rada naziva se *crowdwork*.¹¹ Ako usluga mora biti izvršena na

⁶ Petrović, M., Petrović, D., „Digitalizacija i tržište rada: Rodna perspektiva“, XXXIX Simpozijum o novim tehnologijama u poštanskom i telekomunikacionom saobraćaju – PosTel 2021., Beograd, str. 49.

⁷ Vidjeti više u: Bjelinski Radić I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022., str. 28-32.

⁸ Prema nekim mišljenima, ovakvi novi oblici rada upravo se i stvaraju kako bi se njihovim predstavljanjem kao novim zanimanjima i procesima, stvorilo pogodno tlo za „prekarizaciju položaja radnika i mimoilaženje koncepta klasičnog radnog odnosa.“ Reljanović, M., Misailović, J., „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, Strani pravni život, br. 3/2021, str. 408.

⁹ Dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/hr/infographics/digital-platform-workers/>. (28.06.2024.)

¹⁰ V. Eurofound, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Publication office of the European Union, Luxembourg, 2018., dostupno na:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-ofemployment-recent-trends-and-future-prospects> (03.07.2024.), str. 22.

¹¹ Radi se o novom obliku *outsourcinga* radnih zadataka, koji bi uobičajeno bili dodijeljeni individualno određenom radniku, a na ovaj je način njihovo izvršavanje upućeno prema velikoj grupi tzv. virtualnih radnika u obliku otvorenog poziva. Eurofound (Evropska organizacija za poboljšanje životnih i radnih uvjeta) definiše *crowdwork* kao model zapošljavanja koji se koristi *online* platformom kao posrednikom koji omogućava organizacijama ili pojedincima koji imaju određeni posao da pristupe neodređenoj i neograničenoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca koja rješava određeni specifični problem ili pruža specifičnu uslugu ili proizvod, uz naknadu. Dostupno na:

određenoj lokaciji i u određeno vrijeme, onda govorimo o *gigwork* obliku platformskog rada.

Novi oblici rada putem digitalnih platformi postavljaju pitanje radnopravnog statusa osoba koje rad obavljaju na ovaj način, a glavni zadatak je odrediti doseg radno zaštitnog zakonodavstva.¹² Tu je i pitanje socijalne zaštite i socijalnih prava radi uspostave ravnopravnih uvjeta i jednakih prava i obaveza za sve radnike (platformske i tradicionalne).¹³ Naime, platformski rad se uglavnom posmatra kao fleksibilan način rada i mogućnost dodatne zarade za osobe koje već rade u punom radnom vremenu. Međutim, sve veći broj osoba obavlja rad putem digitalnih platformi kao svoj osnovni posao, koji predstavlja glavni izvor prihoda za egzistenciju platformskog radnika i njegove porodice. Kako domaće radno zakonodavstvo ne predviđa rad putem digitalnih platformi kao poseban oblik obavljanja rada, tako i platformski radnici ostaju bez osnovnih radno-socijalnih prava i pravne zaštite u njihovom ostvarivanju. Oni nemaju pravo na godišnji odmor, nemaju osiguranje u slučaju nesreće na poslu, zdravstveno osiguranje, dostojne plate, penziju, pravo na udruživanje i kolektivno pregovaranje i dr. S obzirom na sve veću važnost digitalnih platformi i njihovu prisutnost na domaćem tržištu rada, u ovom radu će se ukazati na glavne regulatorne izazove s kojima će se Bosna i Hercegovina, sasvim izvjesno, suočiti u dogledno vrijeme. Neki od tih izazova se odnose na važna regulatorna pitanja kao što je teret dokumentiranog dokazivanja radnog odnosa, ocjena oborive pretpostavke o postojanju radnog odnosa, organizacija rada na temelju ugovornih odnosa, te pitanje vlasništva i prenosivosti podataka o profilu i radu radnika koji rade putem platformi.

2. Radnopravna kvalifikacija osoba koje rad obavljaju putem digitalnih platformi

Radnopravna kvalifikacija platformskih radnika i reguliranje njihovog radnopravnog statusa glavni je izazov savremenog radnog zakonodavstva.¹⁴ Pri tome

<https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/posebni-oblici-rada-rad-putem-digitalnih-platformi-45739>. (03.07.2024.)

¹² Ovdje se radi o dvojbi postoji li uopće radni odnos, tj. da li su pružatelji usluga preko platformi radnici kojima treba osigurati radnopravnu zaštitu, ili su to samozaposlene osobe koje su van dosega radnopravnog zakonodavstva ili se radi o potpuno novom obliku rada koji zahtijeva poseban pravni status.

¹³ Evropska komisija je krajem februara 2021. godine pokrenula prvu fazu savjetovanja s evopskim socijalnim partnerima o tome kako poboljšati radne uvjete osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi. Dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/posebni-oblici-rada-rad-putem-digitalnih-platformi-45739>. (03.07.2024.)

¹⁴ U ovom kontekstu, naučne rasprave uglavnom za predmet imaju razmatranje nejasnog radnopravnog statusa platformskih radnika. S druge strane, ostala pravna pitanja kao što je pitanje *ko se može pojaviti u ulozi poslodavca u platformskom radu*, ostaju još uvijek nejasna. Vidjeti više u: Hendrickx, F.,

se kao glavni problem ističe visok rizik od pogrešne pravne kvalifikacije osoba koje rade putem digitalnih platformi. Međutim, čak i ispravna radnopravna kvalifikacija koja podrazumijeva pun obim radnopravne zaštite može imati neželjene posljedice. Tako, pun obim radnopravne zaštite može uzrokovati povećanje troškova rada, a to može dovesti do promjene poslovnog modela pa i napuštanja određenog tržišta od strane platforme.¹⁵ Iako platformski rad u evropskom pravnom sistemu ne predstavlja novinu, kod njegovog regulisanja treba biti naročito oprezan. Naime, pravna regulativa u ovom području mora praviti balans između osiguranja održivog rasta digitalnih radnih platformi i dostojanstvenih uvjeta rada. Taj zadatak predstavlja poseban izazov u domaćem pravu gdje za sada nije ni bilo pokušaja da se barem neki temeljni instituti platformskog rada pravno reguliraju i definišu. Ključno je odgovoriti na pitanje koje osobe platformski rad obavljaju kao samozaposlena lica (*eng.genuinely self-employed*), a koje taj rad obavljaju u radnom odnosu. Pristupi su različiti i kreću se od mogućnosti da se platformski radnici okarakterišu kao zaposleni preko posebne pravne regulacije i dodjeljivanja *sui generis* pravnog statusa do mogućnosti da se platformskim radnicima prizna svojstvo zavisnih samozaposlenih lica. Drugim riječima, potrebno je odgovoriti na pitanje da li u platformskom radu postoji radni odnos ili ne. Ako se prilikom odlučivanja o postojanju radnog odnosa polazi od činjenica, radnici koji se faktički nalaze u radnom odnosu ostvaruju prava koja ima kao takvima pripadaju. Ovo je načelo činjeničnog prvenstva (*eng.principle of primacy of fact*) koje je potvrđeno i od strane Međunarodne organizacije rada, te u zakonodavstvima mnogih država.¹⁶ Drugi, manje vjerovatan pristup, je proširenje definicije zaposlenog, tako da ovaj pojam obuhvati i platformske radnike.¹⁷ Naredni pristup odnosi se na uvođenje pojma „radnik“ koji obuhvata širu kategoriju lica pod koje je moguće svrstati i platformske radnike.¹⁸ Platformski radnici kao posebna

„Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'“, European Labour Law Journal, vol. 9, br. 2, 2018; Todoli-Signes, A., „The 'gig-economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?“ Transfer: European Review of Labour and Research, vol. 23, br. 2, 2017, str. 139–205; Prassl, J., „Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy“, Oxford: Oxford University Press, 2018.

¹⁵ Jašarević, S., Urdarević, B., Petrović, M., Božićić, D., *Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji*, Centar za istraživanje javnih politika. Dostupno na: <https://publicpolicy.rs/publications/studije> (05.07.2024.)

¹⁶ Ristić, A., „Radnopravni položaj platformskih radnika – analiza stanja i perspektive uređenja“, *Pravo i privreda*, vol. 61., br. 2., 2023., str. 572.

¹⁷ S obzirom na specifičnosti odnosa koji se uspostavljaju povodom platformskog rada, ovaj pristup ne bi bio moguć. Risak, M., *Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, 2018., str. 10.

¹⁸ Sud pravde EU je kroz svoju praksu utvrdio kriterije za određivanje statusa radnika, a Direktiva EU o transparentnim i predvidivim uvjetima rada u EU iz 2019. godine, primjenjuje se na sva lica koja ispunjavaju te kriterije. *Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, OJ L 186, 11. 7. 2019), čl. 1 st. 2 i tač. 8 Preamble.

„međukategorija“¹⁹ između zaposlenih i samozaposlenih lica rješenje je koje je već prihvaćeno u nekim evropskim državama, poput Njemačke gdje je platformskim radnicima priznat status tzv. „lica sličnih zaposlenima“.²⁰ S obzirom na sve specifičnosti različitih kategorija platformskih radnika, ova rješenja ne bi se mogla jedinstveno primijeniti za regulaciju radnopravnog statusa svih njih. Isto tako, zakonsko regulisanje ovih rješenja je kompleksan i dugotrajan posao koji bi zahtijevao korjenite izmjene propisa iz oblasti radnog prava, s obzirom da pozitivno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine uopšte ne predviđa ovaj modalitet rada.

3. Radnopravna kvalifikacija osoba koje rad obavljaju putem digitalnih platformi prema Prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika

Direktiva o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika jedna je od ključnih inicijativa Akcijskog plana evropskog stupa socijalnih prava.²¹ Kao dio sveobuhvatnog plana za stvaranje sigurnih i pravednih radnih uvjeta, Direktiva ima za cilj unapređenje uvjeta rada i socijalnih prava osoba koje rade putem digitalnih platformi, te uspostavlja ravnotežu između različitih nacionalnih pravnih sistema.²² Osim različitih nacionalnih pristupa u pravnoj regulaciji platformskog rada, utvrđivanje radnopravnog statusa platformskih radnika dodatno otežava

¹⁹ Danas preovladava shvatanje da bi upravo uvođenje ovakve srednje kategorije radnika koji rade na digitalnim platformama riješilo problem radnopravne kvalifikacije platformskih radnika i priznalo im neke vidove radnopravne zaštite u skladu s činjenicom da li je intenzitet lične integracije u proces rada jači ili slabiji. Lobel, O., „The gig economy & the future of employment and labor law“, *Research Paper Series*, San Diego: University of San Diego School of Law Legal Studies, 2016., 16-223.

²⁰ Na nivou EU ova kategorija označena je pojmom „ekonomski zavisnih radnika“. Kovačević, Lj., „Predvidivost uslova rada kao pretpostavka djelotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na Direktivu EU 2019/1152, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2020, str. 84. Radi se o samozaposlenim licima koji „ostvaruju pretežna sredstva za izdržavanje na osnovu rada za jednog naručioca posla“. Kovačević, Lj., „Personalno područje primjene radnog zakonodavstva – (ne)pouzdanost kriterija za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite“, Zbornik Matice srpske za društvene nauke, br. 3/2015., str. 506.

²¹ Akcijski plan evropskog stupa socijalnih prava Evropske komisije predstavljen je kao vizija jake socijalne Evrope i ima tri glavna cilja koja države članice EU trebaju ostvariti do 2030. godine: a) najmanje 78% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine trebalo bi biti zaposleno do 2030. godine; b) najmanje 60% odraslih trebalo bi do 2030. godine sudjelovati u osposobljavanju svake godine i c) barem 15 miliona osoba manje trebalo bi biti izloženo riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti do 2030. godine. Akcijski plan predstavljen je u Gothenburgu u Švedskoj 17. studenog 2017. godine na Socijalnom samitu za pravedna radna mjesta i rast Evropskog parlamenta, Vijeća i Komisije. Akcijski plan, između ostalog, naglašava trend nestajanja tradicionalno jasnog razgraničenja između radnika i samozaposlene osobe i sve veću heterogenost samozaposlenih osoba kao što su osobe koje rade putem digitalnih platformi i u nesigurnim radnim uvjetima.

²² S obzirom da se navedeni cilj u potrebnoj mjeri ne može ostvariti na nivou država članica, zbog različitih pristupa u regulaciji platformskog rada, Direktivom se osigurava minimum standarda zaštite za više od 28 miliona osoba koje rade putem digitalnih platformi u EU.

neujednačenost, ali i nepostojanje sudske prakse u pojedinim državama.²³ Sve to ukazuje na opravdanost usvajanja zajedničkih pravila na nivou EU koja će biti primjenjiva na sve digitalne platforme i jasno propisivati šta se smatra statusom zaposlenosti. U tom smislu, dva ključna poboljšanja uvedena Direktivom su: ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem digitalnih platformi i reguliranje algoritamskih sistema na radnom mjestu, po prvi put na nivou EU.²⁴ Naime, od 28 miliona osoba koje u EU rade putem platformi, većina je trenutno formalno samozaposlena, i to 93% (26,3 miliona osoba), dok je oko 5 miliona osoba, tj. 19% od ukupnog broja pogrešno klasificirano kao samozaposleni. Prema posljednjim dostupnim podacima u ukupnoj strukturi osoba koje rade putem digitalnih platformi u EU, svega 7% (2 miliona osoba) je u statusu zaposlenih. Novim pravilima omogućava se pogrešno kvalificiranim samozaposlenim osobama da se prekvalificiraju u zaposlene osobe, čime se garantuje lakši pristup radnim i socijalnim pravima u skladu sa pravom EU.²⁵ Pri tome, od država članica se zahtijeva da uspostave ogovarajuće mehanizme za ispravnu radnopravnu kvalifikaciju platformskih radnika.²⁶ Odredbom čl. 4. Prijedloga Direktive nameće se i obaveza državama članicama da propišu oborivu zakonsku presumpciju postojanja radnog odnosa u kontekstu rada putem digitalnih platformi, koja bi se, u slučaju utvrđenja postojanja određenih propisanih (baznih) činjenica, primjenjivala u svim sudskim i upravnim postupcima.²⁷ Polazilo bi se od pravne pretpostavke da su osobe koje rade putem digitalne platforme zaposlenici te platforme ako njihov odnos s platformom ispunjava najmanje tri od sedam kriterija utvrđenih u Direktivi.²⁸ Značaj ove odredbe

²³ Prema recentnim podacima Evropske komisije, identificirano je više od 100 sudskih odluka, te 15 administrativnih odluka koje se bave pitanjem statusa platformskih radnika. Pritom je praksa prisutna ponajprije u devet država članica EU-a: Belgiji, Danskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Irskoj, Italiji, Nizozemskoj, Španjolskoj i

Švedskoj. V. European Commission, *Consultation document*, op. cit. u bilj. 18, str. 8.

²⁴ Tzv. algoritamsko upravljanje (engl. *algorithmic management*) pojam je pod kojim se u literaturi podrazumijeva organizacija rada u kojoj dodjeljivanje, nadzor i evaluaciju ljudskog rada obavljaju algoritmi. Poglavlje III Direktive bavi se algoritamskim upravljanjem i nastoji pravno urediti automatizirano donošenje odluka. Više u: Berg, J. et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018. i: Aloisi, A.; Potocka-Sionek, N., „De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive“, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 15, br. 1, 2022., str. 29 –50.

²⁵ Ovdje se kao glavni problem javlja rizik prekvalifikacije (koji je na strani digitalne platforme) s obzirom da su stvarno samozaposleni platformski radnici jeftinija radna snaga u odnosu na angažovanje radnika u okviru radnog odnosa. To doprinosi profitabilnosti i konkurentnosti digitalnih platformi na tržištu pa bi prekvalifikacija platformskih radnika mogla negativno utjecati na opstojnost postojećih poslovnih modela.

²⁶ Odredba člana 3. Prijedloga Direktive.

²⁷ Bjelinski Radić, I., „Kritička promišljanja o Prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 72, (6), 2022., str.1477.

²⁸ Kriteriji za pretpostavku postojanja radnog odnosa i statusa zaposlenika odnose se na: gornju granicu novčanih iznosa koje radnici mogu primiti; nadzor nad njihovom učinkovitosti – elektronskim putem;

se sastoji u tome što omogućava platformskim radnicima da korištenjem pravne presumpcije dokažu status radnika i time osiguraju primjenu instituta radnog prava u regulisanju vlastitog pravnog položaja.²⁹ U tom pogledu značajna je praksa Suda EU koji je u predmetu *Yodel* razmatrao određenje pojma „radnik“ u kontekstu subjektivnog obuhvata Direktive o radnom vremenu.³⁰

4. Perspektive uređenja radnopravnog statusa *platformskih radnika* u Bosni i Hercegovini

Radi prilagođavanja tržišnom načinu privređivanja, dostignutim univerzalnim radnim standardima i sistemu radnih odnosa u EU, krajem 2015. godine u oba bosanskohercegovačka entiteta usvojeni su i stupili na snagu novi zakoni o radu.³¹ U odnosu na ranija pozitivnopravna rješenja, došlo je do uvođenja novih radnopravnih instituta koji treba da odgovore zahtjevima tržišta utemeljenog na ponudi i potražnji rada i kapitala. Novim zakonskim rješenjima posebno je naglašena zaštita pojedinačnih prava na radu i u vezi sa radom, zaštita od uznemiravanja i nasilja na radu, zabrana diskriminacije radnika i lica koje traži zaposlenje po bilo kojem osnovu, a u pogledu kolektivnih radnih prava ističu se uloga i značaj slobode udruživanja radnika i poslodavaca u uređivanju i zaštiti kolektivnih prava i interesa.³² Iako je novo radno zakonodavstvo donijelo mnoga poboljšanja, još uvijek postoji dužnost usklađivanja sa međunarodnim instrumentima, a pod uticajem međunarodnog prava i preuzetih međunarodnih obaveza.³³ S druge strane, imajući u vidu kandidatski status

nadzor nad dodjelom zadataka; nadzor nad radnim uvjetima i ograničenja u pogledu radnog vremena; ograničenja slobode organiziranja rada i pravila o njihovom izgledu ili ponašanju. Dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/hr/infographics/digital-platform-workers/>. (28.06.2024.)

²⁹ Član 5. Direktive predviđa mogućnost pobijanja presumpcije postojanja radnog odnosa. Države članice moraju ustanoviti mehanizam pobijanja presumpcije u sudskom i/ili upravnom postupku od strane digitalne platforme, ali i od strane platformskog radnika. Kada digitalna platforma u postupku osporava postojanje radnog odnosa, teret dokazivanja da radni odnos ne postoji prebacuje se na nju. S druge strane, kada platformski radnik pobija presumpciju postojanja radnog odnosa, predviđena je dužnost digitalne platforme da mu pomogne u rješavanju spora, prije svega pružanjem svih relevantnih informacija. V. čl. 5. st. 2. i st. 3. Prijedloga Direktive.

³⁰ Sud EU-a, *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, 22.4.2020., ECLI:EU:C:2020:288, tako ističe da od primjene navedene Direktive valja izuzeti osobe kod kojih postoji diskrecijsko pravo da (i) angažiraju podugovaratelje ili zamjenske radnike; (ii) odlučuju koje će i koliko radnih zadataka prihvatiti; (iii) pružaju usluge trećim stranama, uključujući izravne konkurente navodnog poslodavca; (iv) utvrđuju vlastito radno vrijeme unutar određenih parametara te radno vrijeme prilagode sebi, a ne isključivo interesima svog navodnog poslodavca (v. *para* 45).

³¹ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, „Službene novine FBiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20 - Odluka US, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24 i Zakon o radu Republike Srpske, „Službeni glasnik RS“, br. 1/16, 66/18, 91/21 – Odluka US, 119/21, 112/23 i 39/24.

³² Sinanović, F., *Radno pravo*, Tuzla, 2016., str. 15-16.

³³ Bosna i Hercegovina država je članica Međunarodne organizacije rada od 1993. godine, te je po osnovu sukcesije prihvatila značajan broj konvencija, a naknadno ratificirala još neke. Imajući to u vidu u Bosni i Hercegovini je na snazi svih osam temeljnih konvencija: Konvencija o prinudnom ili obaveznom radu,

Bosne i Hercegovine u EU posebno je značajno pitanje usklađenosti pozitivnog radnog zakonodavstva sa pravom EU.³⁴ U tom smislu, važno je poglavlje 19. Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju „Socijalna politika i zapošljavanje“ u odnosu na koje će u pregovorima sa EU biti relevantne direktive Evropskog parlamenta i Vijeća u području radnog prava.³⁵

1930. (br. 29); Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948. (br. 87); Konvencija koja se odnosi na primjeni principa prava organiziranja i kolektivnih pregovora, 1949. (br. 98); Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad za rad jednake vrijednosti, 1951. (br. 100); Konvencija o zabrani prinudnog rada, 1957. (br. 105); Konvencija koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, 1958. (br. 111); Konvencija o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, 1973. (br. 138); Konvencija o najgorim oblicima iskorištavanja dječijeg rada, 1999. (br. 182). Pored navedenih na snazi su i 56 drugih konvencija. Više u: Analiza radnog zakonodavstva u Bosni i Hercegovini, Završni izvještaj, Vaša prava BiH, Sarajevo, 2016. Dostupno na:

<https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Analiza-radnog-zakonodavstva-u-BiH.pdf> (10.07.2024.)

³⁴ Iako nije članica EU, Bosna i Hercegovina ima obavezu usklađivanja pozitivnog prava sa pravom EU. Ova obaveza proizlazi iz potpisanog Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, koji je stupio na snagu sredinom 2015. godine. Član 70. istog sporazuma propisuje da „Strane priznaju važnost usklađivanja postojećeg zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa zakonodavstvom Zajednice, kao i njegovog efikasnog provođenja. Bosna i Hercegovina nastojat će osigurati postepeno usklađivanje svojih postojećih zakona i budućeg zakonodavstva s pravnom tečevinom (*acquisem*) Zajednice“, te da će „[u]sklađivanje početi danom potpisivanja ovog sporazuma i postepeno će se proširivati na sve elemente pravne tečevine (*acquisa*) Zajednice iz ovog sporazuma...“ *Ibid.*, str. 36.

³⁵ Direktiva 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 2. Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997., o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, 3. Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 26. juna 1999., s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, 4. Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998., o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika, 5. Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. mart 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki, 6. Direktiva Vijeća 96/34/EZ od 03. juna 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili UNICE, CEEP i ETUC, 7. Direktiva 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. septembra 2002., kojoj se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete, 8. Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu, 9. Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. oktobra 1991. godine o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primjenjivati na ugovorni ili radni odnos, 10. Direktiva Vijeća 2002/14/EZ od 11. marta 2002. godine kojim se uspostavlja opći okvir za informiranje i savjetovanje radnika u Evropskoj zajednici – Zajednička deklaracija Evropskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika; 11. Direktiva Vijeća 2001/86/EZ od 8. oktobra 2001. kojom se nadopunjuje Statut Evropskog trgovačkog društva s obzirom na sudjelovanje zaposlenika u upravljanju; 12. Direktiva Vijeća 2003/72/EZ od 22. jula 2003. kao dopuna Statuta Evropske zadruge s obzirom na sudjelovanje zaposlenika u upravljanju; 13. Direktiva Vijeća 2000/78/EK od 27. novembra 2000. godine o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, 14. Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 05. jula 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žene u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, 15. Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. februara 1975. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, 16. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o provođenju poticajnih mjera za poboljšanje sigurnosti i zaštite zdravlja trudnih radnica i radnika koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, 17. Direktiva Vijeća 97/80/EZ od 15. decembra 1997. godine o obavezi dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola. Dostupno na: <https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Analiza-radnog-zakonodavstva-u-BiH.pdf> (10.07.2024.)

Kada je u pitanju status platformskih radnika u Bosni i Hercegovini, isti nije zakonski regulisan. Kao pravna kategorija platformski radnici formalno ne postoje i „nevidljivi“ su u domaćem radnom zakonodavstvu. To za posljedicu ima izrazito loš položaj ove kategorije radnika kojima nisu garantovani minimalna zarada, plaćeni odmor niti bolovanje. Međutim, bez obzira na tu činjenicu ne postoji prepreka da se počne stvarati pravedno pravno okruženje za platformske radnike. U Bosni i Hercegovini trenutno ne postoje jasne smjernice o tome kako najbolje riješiti potrebu za većim učešćem platformskih radnika na tržištu rada, ali se za primjer može uzeti Republika Hrvatska koja je odnedavno postala jedna od prvih članica Evropske Unije u kojoj je platformski rad sistemski normiran radnim zakonodavstvom.³⁶

ZAKLJUČAK

Platformski rad kao jedan od mnogih atipičnih oblika rada predmet je posebne pravne regulacije u mnogim evropskim državama. Kako se radi o potpuno novom obliku rada povodom kojeg se uspostavljaju kompleksni pravni odnosi, platformski rad još uvijek na jedinstven način nije pravno regulisan na nivou EU. Naime, u većini država članica EU radnopravna zaštita osigurana je jedino onim platformskim radnicima koji se mogu podvesti pod zakonsku kategoriju „zaposlenih“. Svi ostali su izvan područja primjene radnog i socijalnog zakonodavstva. Razlog tome se može pronaći u činjenici da još uvijek u praksi ima puno rezervi prema ovom obliku rada što zbog nestabilnosti i nesigurnosti u priznavanju prava i obaveza, to i zbog različitih pristupa nacionalnih sudova koji u svojim rukama drže reguliranje radnopravnog statusa platformskih radnika. S druge strane, u mnogim državama pa i u Bosni i Hercegovini, sudska praksa u ovom pitanju uopće ne postoji. Čak i da postoji, sudska praksa nije izvor prava pa bi to samo dovelo do još veće fragmentacije u reguliranju platformskog rada i radnopravnog statusa radnika na digitalnim platformama. Krajnji rezultat takvog stanja bila bi povećana pravna nesigurnost platformskih radnika i otežana mogućnost pristupa radnopravnoj i socijalnoj zaštiti. Međutim, kako je sasvim izvjesno da će se u jednom momentu u budućnosti raspravljati o ovim pitanjima i u Bosni i Hercegovini, potrebno je već sada razmišljati u pravcu zakonodavnih intervencija radi prilagođavanja osnovnih instituta i pojmova radnog prava savremenim društveno-ekonomskim okolnostima. Dobra polazna osnova domaćem zakonodavcu u reguliranju ovog pitanja mogu biti i rješenja prisutna u uporednom pravu. Na kraju treba spomenuti da su sva navedena pitanja utoliko značajnija ako se zna da je struktura radnog zakonodavstva u Bosni i Hercegovini odraz unutrašnjeg državnog uređenja i podjele nadležnosti između države, entiteta i

³⁶ Recentnim zakonskim izmjenama, koje su stupile na snagu 1. januara 2024. godine, Zakon o radu dopunjuje se novom Glavom IV. a pod naslovom „Rad putem digitalnih radnih platformi“. Član 221.a (NN 93/14, 151/22 – na snazi od 01.01.2024.).

Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, prema kojoj je oblast radnih i socijalnih odnosa u isključivoj nadležnosti entiteta i Brčko Distrikta BiH.

*Edina Šehrić, Associate Professor
Faculty of Law, University of Tuzla*

WORKING ON DIGITAL WORK PLATFORMS („PLATFORM WORK“) – A NEW REGULATORY CHALLENGE FOR BOSNIA AND HERZEGOVINA

Abstract:

The basic tendency in the development of labor law in the 21st century is digitization of work. Defined as the development and application of information and communication technologies in the organization and performance of work tasks, digitalization of work brings with it multitude of positive and negative challenges. One of the most important is the legal regulation of digital work. In Bosnia and Herzegovina, such legal regulation does not exist, so workers who work on digital work platforms are formally and legally not recognized in domestic legislation. Although there are no statistical data on the share of „platform workers“ in the workforce of Bosnia and Herzegovina, the fact is that digital work platforms are an integral part of modern life and that, following global trends, an increase in the number of employees through digital platforms is expected. That is why correct classification and legal regulation of the working status of those workers is very important question that the domestic legislator will have to answer in framework of harmonizing labor legislation with the legal acquis of European Union. Whether that answer will come in the form of amendments in the area of the labor market or adoption of new legal regulation, remains to be seen.

Key words: digital work, employment relationship, legal regulation, labor rights.

LITERATURA

Knjige i članci

1. Aloisi, A., Potocka-Sionek, N., „De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive“, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 15, br. 1, 2022.
2. Berg, J. *et al.*, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018.
3. Bjelinski Radić, I., „Kritička promišljanja o Prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 72, (6), 2022.
4. Bjelinski Radić I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022.
5. Hendrickx, F., „Regulating new ways of working: From the new ‘wow’ to the new ‘how’“, *European Labour Law Journal*, vol. 9, br. 2, 2018.
6. Kovačević, Lj., „Predvidivost uslova rada kao pretpostavka djelotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na Direktivu EU 2019/1152, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4/2020.
7. Lobel, O., *The gig economy & the future of employment and labor law*, *Research Paper Series*, San Diego: University of San Diego School of Law Legal Studies, 2016.
8. Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press, 2018.
9. Pesole, A., Brancati, M. C., Macias, E. F., Biagi, F., Vazquez, I. G., *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, 2018.
10. Petrović, M., Petrović, D., „Digitalizacija i tržište rada: Rodna perspektiva“, XXXIX Simpozijum o novim tehnologijama u poštanskom i telekomunikacionom saobraćaju – PosTel 2021., Beograd.
11. Reljanović, M., Misailović, J., „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, br. 3/2021.
12. Ristić, A., „Radnopravni položaj platformskih radnika – analiza stanja i perspektive uređenja“, *Pravo i privreda*, vol. 61., br. 2., 2023., str. 572.
13. Risak, M., *Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, 2018., str. 10.
14. Sinanović, F., *Radno pravo*, Tuzla, 2016.
15. Todoli-Signes, A., „The ‘gig-economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?“ *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, br. 2, 2017, str. 139–205.

Studije

16. Eurofound, Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Publication office of the European Union, Luxembourg, 2018.
17. Eurofound, New Forms of Employment, Luxembourg, 2015.
18. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021.
19. Analiza radnog zakonodavstva u Bosni i Hercegovini, Završni izvještaj, Vaša prava BiH, Sarajevo, 2016. Dostupno na:
<https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Analiza-radnog-zakonodavstva-u-BiH.pdf>
20. Jašarević, S., Urdarević, B., Petrović, M., Božićić, D., Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji, Centar za istraživanje javnih politika. Dostupno na:
<https://publicpolicy.rs/publications/studije>

Pravni izvori

21. European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9. 12. 2021.
22. Rezolucija Evropskog parlamenta o pravednim uslovima rada, pravima i socijalnoj zaštiti platformskih radnika – novi oblici zapošljavanja povezani sa digitalnim razvojem, 2021.
23. Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, OJ L 186, 11. 7. 2019.
24. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, „Službene novine FBiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20 - Odluka US, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24.
25. Zakon o radu Republike Srpske, „Službeni glasnik RS“, br. 1/16, 66/18, 91/21 – Odluka US, 119/21, 112/23 i 39/24.