

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

**САВРЕМЕНИ ПРАВНИ ПРОМЕТ
И УСЛУГЕ**

**Уредник
МИОДРАГ МИЋОВИЋ**

**Крагујевац
2018.**

САВРЕМЕНИ ПРАВНИ ПРОМЕТ И УСЛУГЕ

Зборник реферата са Међународног научног скупа одржаног 25. маја 2018. године, на Правном факултету у Крагујевцу.

Међународни научни одбор Мајског саветовања:

Проф. др Мирослав Миловић, Филозофски факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Маркус Фаро де Кастро, Правни факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Данче Манолева-Митровска, Правни факултет "Јустинијан I", Универзитета "Кирил и Методије" Скопље; Проф. др Миха Јухарт, Правни факултет Универзитета у Љубљани; Проф. др Хрвоје Качер, Правни факултет Свеучилишта у Сплиту; Проф. др Един Ризвановић, Правни факултет Универзитета "Џемал Биједић" у Мостару; Проф. др Снежана Миладиновић, Правни факултет Универзитета Црне Горе; Проф. др Миодраг Мићовић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

ИЗДАВАЧ: Правни факултет Универзитета у Крагујевцу
Јована Цвијића 1, 34000 Крагујевац
Тел: (034) 306 510
телефакс: (034) 306 540
е-пошта: faculty@jura.kg.ac.rs
веб: <http://jura.kg.ac.rs>

РЕЦЕНЗЕНТИ Проф. др Хрвоје Качер
Проф. др Снежана Миладиновић
Проф. др Миодраг Мићовић

ЗА ИЗДАВАЧА: Проф. др Драган Вујисић

УРЕДНИК: Проф. др Миодраг Мићовић

ШТАМПА: Графичка радња "Кварк", Краљево

ТИРАЖ: 100

ISBN 978-86-7623-081-5

Штампање Зборника подржало Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије

САДРЖАЈ

Начелна разматрања о услугама

1. Др Звонимир Јелинић, доцент
Др Срећко Јелинић, редовни професор
ПРАВНА РЕГУЛАТИВА И ПРУЖАЊЕ УСЛУГА
У СУВРЕМЕНОМ ЖИВОТУ 3
2. Др Миодраг Мићовић, редовни професор
УСЛУГЕ И УГОВОР О ПРОДАЈИ 17
3. Др Снежана Миладиновић, редовни професор
УСЛУЖНА ПРАВИЛА У ЦРНОГОРСКОМ ПРАВУ (НЕКАД И САД) 31
4. Др Тони Дескоски, редовни професор
Др Вангел Доковски, доцент
ОСНОВИ АУТОНОМИЈЕ ВОЉЕ У САВРЕМЕНИМ
МЕЂУНАРОДНИМ ТРГОВАЧКИМ ТРАНСАКЦИЈАМА 51
5. Др Александра Поповски, последокторанд
УЛОГА НАЧЕЛА РАЗМЈЕРНОСТИ У ОГРАНИЧАВАЊУ ТЕМЕЉНИХ
ГОСПОДАРСКИХ СЛОБОДА УНУТАРЊЕГ ТРЖИШТА ЕУРОПСКЕ УНИЈЕ 65

Космичке услуге

1. Др Фил Камерун, Председник и оснивач удружења *STELA*
ПРАВО КОСМИЧКИХ ПУТОВАЊА И ПРАВО НА СВЕТЛОСТ ЗВЕЗДА 101

Пословне и прометне услуге

1. Др Драган Вујисић, редовни професор
УГОВОР О ПРЕВОЗУ ПУТНИКА 127
2. Др Емилија Станковић, редовни професор
УСЛУГЕ ПРЕВОЗА У РИМСКОМ ЦАРСТВУ 137
3. Др Слободан Симовић, доцент
Др Михајло Манић, ванредни професор
УСЛУГЕ ПРИВАТНОГ ОБЕЗБЕЂЕЊА У СРБИЈИ
- ЕКОНОМСКИ ЗНАЧАЈ 145

Финансијске и банкарске услуге

1. Др Маријана Дукић Мијатовић, редовни професор
Др Вера Зеленовић, ванредни професор
УГОВОР О ФОРФЕТИНГУ У ПОСЛОВНОЈ ПРАКСИ 169

II

2. Др Ана Опачић, доцент
ПРОБЛЕМ *CHF* КЛАУЗУЛЕ - ОСНОВ ЗА РАСКИД ИЛИ НИШТАВОСТ 181
3. Др Иван Тот, последокторанд
ПРЕСТАНАК ТИЖЕКА КАМАТА КАДА ИЗНОС КАМАТА
ДОСТИГНЕ ГЛАВНИЦУ: ЗАБРАНА *ULTRA ALTERUM TANTUM*
У СВЈЕТЛУ СУДСКЕ ПРАКСЕ ЕУРОПСКОГ СУДА 199
4. Ана Тимчић, докторанд
СЛОБОДА УГОВАРАЊА И НАКНАДА ЗА УСЛУГУ ОБРАДЕ КРЕДИТА
У ПРАВНОМ ПРОМЕТУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ 229

Осигурање

1. Др Катарина Иванчевић, редовни професор
ИСПРАВЕ О ОСИГУРАЊУ 241
2. Др Зоран Миладиновић, редовни професор
РИЗИК КАО ЕЛЕМЕНТ ОСИГУРАЊА 265
3. Др Зоран Илкић, научни сарадник
ОСИГУРАЊЕ ОД ПРОФЕСИОНАЛНЕ ОДГОВОРНОСТИ
СТЕЧАЈНИХ УПРАВНИКА 285
4. Маст. Данијела Глушац, докторанд
СПЕЦИФИЧНОСТИ ОДРЕЂИВАЊА КОРИСНИКА КОД
УГОВОРА О ОСИГУРАЊУ ЖИВОТА У КОРИСТ ТРЕЋЕГ ЛИЦА 301

Туризам

1. Др Андреј Мићовић, доцент
ОБАВЕЗЕ ОРГАНИЗАТОРА ПУТОВАЊА 321

Спорт

1. Др Ненад Ђурђевић, редовни професор
ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА ИЗМЕЂУ СПОРТИСТА И СПОРТСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЈА ПРЕМА ЗАКОНУ О СПОРТУ РС ИЗ 2016. 337
2. Мр Зоран Вуковић, асистент
ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ СПОРТСКОГ АГЕНТА У ПРЕГОВОРИМА 377

Услуге од општег интереса

1. Др Милена Петровић, редовни професор
ПРЕКОГРАНИЧНИ ТРАНСПОРТ ОПАСНОГ ОТПАДА:
СТАЊЕ И ИЗАЗОВИ 389

2. Др Велисав Марковић, ванредни професор
НЕЗАКОНИТО ОДРЕЂИВАЊЕ ЦЕНА КОМУНАЛНИХ УСЛУГА
ЗА ПРИВРЕДНЕ СУБЈЕКТЕ 407
3. Др Срђан Владетић, ванредни професор
КАТЕГОРИЈЕ КОРИСНИКА И СВРХЕ ЗА КОЈЕ СЕ КОРИСТИЛА
ВОДА ИЗ РИМСКИХ АКВАДУКАТА 417
4. Др Мирослав Милосављевић, ванредни професор
Маст. Јелена Милосављевић
ПРОФЕСИОНАЛНО УПРАВЉАЊЕ СТАМБЕНИМ ЗАЈЕДНИЦАМА
- НОВА УСЛУЖНА ДЕЛАТНОСТ ПРИВРЕДНИХ СУБЈЕКТА
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 423
5. Маст. Дејан Пилиповић, асистент
КАРАКТЕРИСТИКЕ УГОВОРА О ПРОДАЈИ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ 439

Интелектуална својина и услуге

1. Др Божин Влашковић, редовни професор
Др Милица Шутова, доцент
УПОТРЕБА ИНДИВИДУАЛНИХ И КОЛЕКТИВНИХ ЖИГОВА
ЗА ОБЕЛЕЖАВАЊЕ ПРОИЗВОДА И УСЛУГА ПРЕМА
УРЕДБИ БР. 207/2009..... 463
2. Маст. Његослав Јовић, виши асистент
ПРАВНИ АСПЕКТИ УГОВОРА О ФРАНШИЗИНГУ КОЈИ
СЕ ОДНОСЕ НА ПРОМЕТ ПРАВА ИНДУСТРИЈСКЕ СВОЈИНЕ 477
3. Др Драган Батављевић, редовни професор
ПРУЖАЊЕ УСЛУГА ОД СТРАНЕ
УДРУЖЕЊА ЕСТРАДНИХ УМЕТНИКА И ИЗВОЂАЧА 491
4. Др Драгана Ћорић, доцент
О ПОТРЕБИ ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈЕ ПИСАЊА ЗАКОНА 511
5. Стефан Алексин, HR/SVI консултант
БИХЕЈВИОРАЛНО ИНТЕРВЈУИСАЊЕ КАО УСЛУГА 521
6. Маст. Ратомир Антоновић
ПРУЖАЊЕ ПРАВНЕ ПОМОЋИ КАО УСЛУЖНА ДЕЛАТНОСТ 533

Здравство и социјална заштита

1. Зоран Павловић, редовни професор, омбудсман АП Војводине
Милан Дакић, заменик омбудсмана АП Војводине
ИНСТИТУТИ И МЕХАНИЗМИ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА
НА ДОСТУПНОСТ ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 549

IV

2. Др Радоје Брковић, редовни професор
ПЕРСОНАЛНА АСИСТЕНЦИЈА И РЕГУЛАТИВА
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 581
3. Др Нина Планојевић, редовни професор
КАТЕГОРИЈЕ ПУНОЛЕТНИХ ЛИЦА КОЈА НИСУ У СТАЊУ ДА
ПРИСТАНУ НА КЛИНИЧКА ИСПИТИВАЊА У КОЈИМА УЧЕСТВУЈУ 593
4. Др Драгица Живојиновић, редовни професор
ИНФОРМИСАНИ ПРИСТАНАК НА УЧЕШЋЕ У МЕДИЦИНСКОМ
ИСТРАЖИВАЊУ: ОСТВАРЕЊЕ ПОСТАВЉЕНИХ НОРМАТИВНИХ
ЗАХТЕВА У ПРАКСИ И ПУТ КА ЊЕГОВОМ УНАПРЕЂЕЊУ 607
5. Др Бланка Качер, доцент
МЕДИЦИНСКО-ОДШТЕТНИ АСПЕКТ ОПЋЕ УРЕДБЕ
ЕУРОПСКОГ ПАРЛАМЕНТА И ВИЈЕЋА (GDPR) 627
6. Др Вељко Влашковић, доцент
УСЛУГЕ ПРЕДУЗИМАЊА ВЕЋИХ МЕДИЦИНСКИХ ЗАХВАТА
НАД ДЕТЕТОМ СА АСПЕКТА ВРШЕЊА РОДИТЕЉСКОГ ПРАВА 639
7. Тамара Ђурђић, асистент
ПРАВО НА ЗАШТИТУ ГЕНЕТСКЕ ПРИВАТНОСТИ 651

Управа

1. Др Жељко Никач, редовни професор
Др Ванда Божић, научни сарадник
ПРАВНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА РАД ПОЛИЦИЈЕ
КАО УСЛУЖНОГ СЕРВИСА ГРАЂАНА 667
2. Др Зоран Јовановић, ванредни професор
ДИГИТАЛНЕ УСЛУГЕ ДРЖАВЕ СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ
НА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА О ЕЛЕКТРОНСКОЈ УПРАВИ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 681
3. Др Дијана Савић Божић
ЈАВНО-ПРИВАТНО ПАРТНЕРСТВО У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ 697

Образовање

1. Др Свето Пурић, редовни професор
ЛИДЕРСТВО И ОБРАЗОВАЊЕ 715
2. Др Срђан Ђорђевић, редовни професор
ПРИМЕР ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПОРОДИЉА У
НАУЧНО-ИСТРАЖИВАЧКОМ РАДУ 727
3. Др Милан Палевић, редовни професор
РАЗВОЈ ИНФОРМАЦИОНОГ ДРУШТВА
У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ СРБИЈЕ 737

4. Др Дејан Матић, доцент
ЗАКОН О ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ
И АУТОНОМИЈА УНИВЕРЗИТЕТА 745

Заштита корисника услуга

1. Др Маја Буковац Пувача, ванредни професор
НОВА ЕУ ОПТЋА УРЕДБА О ЗАШТИТИ ОСОБНИХ ПОДАТАКА
– ПРАВО НА НАКНАДУ ШТЕТЕ И ОДГОВОРНОСТ ЗБОГ
ЊЕНОГ КРШЕЊА (ЧЛ. 82. УРЕДБЕ) 755
2. Др Бојан Урдаревић, ванредни професор
ПРУЖАЊЕ УСЛУГЕ МИРЕЊА У РЕШАВАЊУ
КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА 779
3. Др Жаклина Спалевић, ванредни професор
ЗАШТИТА ИНТЕЛЕКТУАЛНЕ СВОЈИНЕ У САЈБЕР ПРОСТОРУ 793
4. Др Борко Михајловић, асистент
НЕПОПШТЕНА ПОСЛОВНА ПРАКСА У САВРЕМЕНИМ
УСЛОВИМА ПОСЛОВАЊА 803

Услуге и друга са њима повезана питања

1. Др Хрвоје Качер, редовни професор
Др Бланка Качер, доцент
РАЗЛОЗИ *PRO ET CONTRA* ДОНОШЕЊА
ХРВАТСКОГ ГРАЂАНСКОГ ЗАКОНИКА 819
2. Др Жељко Бартуловић, редовни професор
Др Дејан Бодул, доцент
ПОЛОЖАЈ РАЗЛУЧНИХ ВЈЕРОВНИКА У ПОСТУПКУ СТЕЧАЈА
ПОТРОШАЧА – на путу према сувременим правним рјешењима 835
3. Др Предраг Стојановић, редовни професор,
ПЕРСПЕКТИВЕ ЕКОЛОШКОГ ОПОРЕЗИВАЊА
КАО ЕКОНОМСКОГ ИНСТРУМЕНТА
ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 855
4. Др Стефан Шокињов, редовни професор
ТАЈНА У ПРИВРЕДИ 871
5. Др Јасмина Лабудовић Станковић, ванредни професор
ИСКУСТВА ЗЕМАЉА У РАЗВОЈУ У ПОГЛЕДУ ЕФЕКТА
ПРЕЛИВАЊА СТРАНИХ ДИРЕКТНИХ ИНВЕСТИЦИЈА 903
6. Др Владимир Козар, ванредни професор
Др Немања Алексић, адвокат
ЗАБРАНА ИЗВРШЕЊА И НАМИРЕЊА КАО ПРОЦЕСНОПРАВНА
ПОСЛЕДИЦА ОТВАРАЊА СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА 919

7. Др Игор Камбовски, ванредни професор ЗАШТИТА ПРИВАТНОСТИ И ЛИЧНИХ ПОДАТАКА ОД СТРАНЕ ТРГОВАЦА КОД ЕЛЕКТРОНСКЕ ТРГОВИНЕ	943
8. Др Габријела Михелчић, ванредни професор ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ КАО КОРЕКТИВ У СЛУЖБИ ЗАШТИТЕ НЕКРЕТНИНЕ ОВРШЕНИКА (одабрана питања)	951
9. Др Јакоб Накић, доцент ПОСТОЈИ ЛИ СИГУРАН ПРАВНИ ПРОМЕТ НЕКРЕТНИНА У РЕПУБЛИЦИ ХРВАТСКОЈ	971
10. Др Зоран Васиљевић, доцент Мр Драгана Васиљевић, виши асистент БАНКАРСКА ТАЈНА – ГРАНИЦЕ ЗАШТИТЕ	999
11. Др Јелена Вучковић, доцент УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА КАО ФАКТОР КВАЛИТЕТА УСЛУГА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ	1017
12. Др Драгана Петровић, научни сарадник ЛЕГАЛИЗОВАЊЕ ПРОСТИТУЦИЈЕ - ПРОУЧАВАЊЕ СТАЊА КАО ПРЕТПОСТАВКА ДЕЛОВАЊА	1037
13. Др Иван Милић, асистент ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ ОСУДЕ ЗА ПРИВРЕДНИ ПРЕСТУП	1057
14. Миливоје Лапчевић, асистент КОНЦЕПТУАЛНЕ ОСНОВЕ ПРОГРАМСКОГ БУЏЕТИРАЊА У ЈАВНОМ СЕКТОРУ	1069
15. Маст. Јована Брашић Стојановић, асистент СТРАНЕ ДИРЕКТНЕ ИНВЕСТИЦИЈЕ У СЕКТОРУ УСЛУГА	1083
16. Јелена Јанковић, докторанд РАДНОПРАВНА СИГНАЛИЗАЦИЈА НА ПУТУ СПРЕЧАВАЊА ДЕХУМАНИЗАЦИЈЕ РАДА	1099
17. Маст. Минела Куртовић, докторанд КРИВИЧНА И ПРЕКРШАЈНА ОДГОВОРНОСТ ПРАВНИХ ЛИЦА У ПРАВНОМ ПРОМЕТУ	1113

Јелена Јанковић, докторанд
Правног факултета Универзитета у Нишу

УДК: 349.2

РАДНОПРАВНА СИГНАЛИЗАЦИЈА НА ПУТУ СПРЕЧАВАЊА ДЕХУМАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Резиме

Руководећи се ставом да савремени правни промет, у одређеној мери, одваја радни однос од начела хуманизације рада, аутор анализира флексиурност радног ангажовања у тзв. „платформској“ економији, са аспекта могућности стварања новог концепта радног односа. У ери када нетипично постаје типично, креатори политике запошљавања и радничког заштитног законодавства треба да буду припремљени за изазов промене структуре радне снаге који ће „виртуелни“ свет рада ставити пред њих. Стварање етички легитимних политика за спречавање дехуманизације рада у веб радном окружењу, захтева ребалансирање шеме послодавац – запослени. Следствено томе, циљ овог рада је анализа могућих решења које би раднике у „платформској“ економији учинила једнако видљивим као и раднике у традиционалном запошлењу. Свакако, треба ограничити, претерана, очекивања да ће спречавање дехуманизације рада у веб окружењу обезбедити стабилност запошлења, без утицаја других фактора, али се може очекивати, да ће се бар у одређеној мери, променити мрачни сценарио прикривања личног карактера рада.

Кључне речи: дехуманизација рада, „платформска“ економија, флексиурност, радни однос.

1. Уводна разматрања

Сепарација радника и послодаваца од традиционалног тржишта рада и њихова миграција према раду у веб окружењу делегитимише очување начела хуманизације рада. Проблематизовањем ефеката технолошког напретка на промене у свету рада треба створити довољно јасну и довољно прецизну слику о новим пословима који се обављају у тзв. „платформској“ економији.

Иако појава дигиталних платформи ствара нове и потискује постојеће послове, укупан ефекат које се остварује на плану запошљавања и заштите права радника је различит у различитим областима рада.

С тим у вези, јасно је да ће у условима „платформске“ економије у одређеним областима производње и пружања услуга доћи до повећања стопе запослености. Међутим, разумљиво је да у некој области производње или услужном сектору треба очекивати значајно смањење послова.

Тако су иновације повезане са дигиталним технологијама постале значајан феномен који привлачи пажњу научника и практичара због свог потенцијала за стварање нових могућности на тржишту рада.

Међутим, оваква валоризација „виртуелног“ света рада није без ризика. У таквом систему радног ангажовања, где свако ради са своје стране екрана, треба осветлити питање препознавања људског карактера рада у таквом запослењу.

Дехуманизација рада у „платформској“ економији алармантно упозорава на то да рад у веб окружењу може представљати један од начина претварања људских бића у робу.

Тако, рушење традиционалне шеме послодавац – запослени, додатно је потпомогнуто процесом измештања рада ван физичког радног места и физичког радног окружења, где послодавац и запослени ступају у међусобни контакт путем апликације за паметне телефоне или таблете. 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.

На тај начин, маргинализација начела хуманизације рада ствара кризу радног идентитета „платформских“ радника.

У складу са карактеристикама које имају „платформски“ радници, у правној литератури не постоји сагласност око тога да ли се они могу сматрати запосленима у складу са дефиницијом стандардног запослења, или су независни уговарачи, или су, пак, нова категорија радника која захтева своју дефиницију и регулативу.

Ова дилема правне природе „платформског“ запослења представља јасан сигнал да је на путу спречавања дехуманизације рада, у савременом правном промету, потребно приступити стварању новог концепта радног односа.

Оваква легислативна интервенција чини једнако видљивим раднике у „стварном“ и „виртуелном“ свету рада.

С тим у вези, координирана акција креатора политике запошљавања и радничког заштитног законодавства на плану дизајнирања новог концепта радног односа представља почетак решавања конфликта развоја технологије и начела хуманизације рада, у савременом правном промету.

Свакако, оваква реакција система нема потенцијал да, у потпуности, хуманизује рад у „платформској“ економији, али се, свакако, могу очекивати, одређени, позитивни резултати.

2. Контрадикторна флексигурност

Радни аранжман који је, истовремено, флексибилан и сигуран, погодује не само послодавцима, већ, у одређеним случајевима, и запосленима. Наиме, често се истиче флексибилност запослења као прерогатив послодаваца. Међутим, појединим запосленима, нарочито у ситуацији када комбинују образовање уз рад, погодују овакви уговори, који се, у правној литератури, одређују као атипични или нестандартни.

Дефинисање ових уговора као атипичних је, у одређеној мери, неадекватно, полазећи од чињенице да су, у неким случајевима, такви уговори изабрани од стране запослених ради задовољења њихових радних и не-радних обавеза. Такође, коришћење оваких уговора олакшава улазак на тржиште рада лицима из категорије слабије запошљивих, као што су млади, жене, старији радници и други.

Имајући то у виду, чини се да флексибилност радних аранжмана представља најбољи одговор на питање решавања супротстављених интереса запослених и послодаваца.

Тако се, у извештају Међународне организације рада „Нестандардно запошљавање широм света“ наглашава да нестандартно запошљавање може да обезбеди приступ тржишту рада угроженим групама као што су млади и мигранти, а у неким случајевима може да обезбеди могућност за кретање ка бољим пословима. Поред тога, нестандартно запошљавање може да обезбеди флексибилност и за послодавце и за раднике, посебно када је рад са непуним радним временом изабран добровољно. Извештај, међутим, упозорава да неки облици нестандартног запошљавања могу бити повезани са већим несигурностима за раднике. У многим земљама у којима је нестандартно запошљавање широко распрострањено, радници се крећу између нестандартних послова и незапослености.¹

С тим у вези, актуелни свет рада показује да је стварање нове групе „невидљивих“ радника више од реторике. Остављајући по страни концептуалне дебате о флексибилности запослења, треба осветлити питање препознавања људског карактера рада у таквом запослењу.

Из теоријске перспективе, ово питање отвара дискусију о сукобу радних потреба послодаваца и радних перформанси запослених са начелом хуманизације рада.

¹ Учинити рад са непуним радним временом пристојним радом захтева примену одређене политике, а то је обезбеђење једнаког третмана мушкараца и жена који раде у нестандартном запослењу са радницима у стандардном запослењу. Успостављање минималних сати рада и ограничење варијабилности радног распореда могу да обезбеде значајне мере заштите. Видети више: Међународна организација рада <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> приступљено: фебруар 2018. године

Са практичног становишта питање препознавања људског карактера рада манифестује се у форми стварања општеприхватљивог модела радног аранжмана у коме запослени и послодавац уживају достојанство и поштовање личности, и у коме се запослени афирмишу са свим својим личним особеностима.

Критични аспект овог изазова је заузимање реалног приступа у ери када нетипично постаје типично.

Наиме, 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".²

Овај нови концепт радноправног троугла представља претњу стабилности запослења и најубедљивије објашњава ризичност процеса дигитализације рада. Управо тај процес захтева да се фокус интервенције у свет рада стави на утицај напретка технологије на будућност запошљавања.

Наиме, изградња нове информационе технологије настоји да елиминира рутинске задатке и допуни иновативне активности. С обзиром на то да се рутински задаци, углавном, науче на послу, ширење информационих технологија ће смањити релативну потражњу за старијим радницима, учини стицање специфичног искуства у раду у компанији бескорисним и смањити сигурност посла.³

Осим тога, несигурност посла у „платформској“ економији своју доминацију потврђује и замагљивањем личне радноправне везе између запосленог и послодавца.

² Оно што је битно је садржај тросложног уговорног односа између платформе, тражитеља услуге (може бити фирма или појединац) и радника. Да ли се ови радници могу квалификовати као запослени полазећи од многих критеријума који откривају прикривени радни однос заснован на њиховој несразмерној рањивости? Да ли они представљају истински нову врсту рада заслужујући правни статус и регулаторни апарат? Видети више: Aloisi, A., *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, 2016, стр. 654-656

³ У западним земљама расте број радника који су забринуте због ризика од губитка посла. У многим земљама данас је лакше користити краткорочне уговоре или отпустити раднике него пре двадесет година. Ове институционалне промене представљају, потенцијално, важан фактор несигурности посла. Видети више: Givord, P., Maurin, E., *Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982 – 2001*, *European Economic Review*, No. 48/2004, стр. 596 - 599

У таквом радном окружењу где свако ради са своје стране екрана, отворено се може поставити питање да ли је ово начин настајања нове врсте радног односа или *deja vu* нестајање радног односа каквог познајемо.

Имајући то у виду, решавање конфликта између флексибилности и сигурности на тржишту рада захтева примену нових алата за увођење стабилности у запослење. С тим у вези, стабилизација запослења је кључна референтна тачка за одређивање правне природе овако дехуманизованог радног односа.

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 ствара 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. Задаци „виртуелног“ света рада поткопавају традиционални радни однос као типичан облик радног ангажовања.

На тај начин, савремени правни промет фрагментира тржиште рада на „стварни“ и „виртуелни“ део.

Изазов регулисања „платформске“ економије наглашава се широким распонем доступних услуга које се могу понудити на интернету. Појединци могу нудити своје домове, аутомобиле, паркинг места, одећу, алате, време и капитал путем *on - line* платформи.⁴ Тако, повезивање пружалаца услуге са евентуалним корисницима, чини се да, никада није било једноставније. Корисника од коришћења жељене услуге дели само један клик на дигиталном уређају (компјутеру, паметном телефону, таблету и слично).

Већина „платформских“ економија обезбеђује добра и услуге потрошачима путем ублажавања трошкова и фрустрација градског живота омогућавајући појединцима да избегну проблеме власништва аутомобила тако што се ослањају на програме изнајмљивања аутомобила или омогућавају онима који имају

⁴ Активности који се заједнички називају „економија дељења“ су постојале и пре настанка апликација попут *Uber* или *Airbnb* који служе као дигиталне платформе за повезивање појединаца који имају нешто да понуде са онима који желе те услуге. Током историје чланови заједнице су удруживали своје ресурсе како би их делили међу собом и ефикасно управљали њима. Примери овакве праксе могу се наћи код Индијанаца, Маасаи у Кенији и у многим селима у Европи која су имала „заједничке“ комуналне пољопривредне површине, ловишта и пашњаке. Видети више: Marphy, M., *Cities as the Original sharing Platform: Regulation of the New „Sharing“ Economy*, Journal of Bussines & Technology Law, Vol. 12, No. 1/2016, стр. 128-131

властите аутомобиле да избегну дугачке претраге за местом за паркирање у густом центру града обезбеђујући услугу лица које ће паркирати аутомобил.⁵

Тако, заузимање реалног приступа у препознавању људског карактера рада у „платформској“ економији, треба да санира последице дигитализације света рада у коме запошљавање више није значајна ни социјална ни економска категорија. С тим у вези, критични иницијални корак јесте осигурање једнаког третмана радника у „платформској“ економији *vis – a – vis* са радницима у стандардном запослењу, тако да иако раде у „виртуелном“ свету имају приступ истим правима и бенефицијама по основу рада.

Оваквој теоријској замисли потребно је дати одређену легислативну физиономију стварањем новог концепта радног односа.

3. Реконцептуализација радног односа

Прва важна карактеристика нове визије Међународне организације рада је артикулација њеног циља: промовисање могућности за жене и мушкарце да добију пристојан и продуктиван посао у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства. Домашај овог циља је обиман. Он укључује све раднике, где год и у ком год сектору да раде, не само раднике у организованом сектору, већ и samozапослене и раднике код куће. Међународна организација рада има за циљ да одговори на страшну чињеницу да је свет пун преоптерећених и незапослених људи.⁶

Осим тога, савремени правни промет је условио и чињеницу да је све већи број радника који пружају свој рад на краткорочној основи преко дигиталних платформи. Често тај рад претпоставља обављање само једне пословне активности, након чега пружалац и корисник услуге више никада не ступе у пословну сарадњу.

Свакако, неспорно је да „платформска“ економија нуди широке могућности за остваривање прихода. Такође, овакав рад доступан је лицима која су, због својих личних и не-радних обавеза, ван тржишта рада. Осим тога, овакав нестандартни рад представља могућност за остваривање додатних прихода лицима која су већ запослена у формалној економији. „Платформски“ радници су возачи, достављачи, чистачи, наставници, програмери, неговатељи, медицински радници и други. Јасно је да у сфери „платформске“ економије

⁵ Иззови градског живота могу се отклонити само додавањем нових добара и услуга у економски живот. Фирме из „платформске“ економије тако пружа производе и усуге потрошачима захваљујући урбаним географијама. Густина и ранг градова неизбежно представљају изазове за производњу и кретање роба и услуга. Међутим, ови исти услови подстичу иновативна решења и стварање нових производа и услуга. Видети више: Davidson, N. M., Infranca, J. J., *The Sharing Economy as an Urban Phenomenon*, Yale Law & Policy Review, No. 34/2016, стр. 223

⁶ Sen, A., *Work and rights*, International Labour Review, Vol. 139, No. 2/2000, стр. 120

могу радити и нискоквалификовани и висококвалификовани радници који нуде своје производе и услуге на дигиталном тржишту роба и услуга.

Тако, у приви план излази питање одрживости досадашњег дефинисања запосленог као физичког лица које је у радном односу код послодавца. У складу са карактеристикама које имају „платформски“ радници, у правној литератури не постоји сагласност око тога да ли се „платформски“ радници могу сматрати запосленима у складу са дефиницијом стандардног запослења, или су независни уговарачи, или су нова категорија радника која захтева своју дефиницију и регулативу.

Прелазак на несигурне, нерегулисане послове представља најдубљу економску промену у протекле четири деценије. 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.⁷

„Платформски“ радници пружају свој рад, односно улогу, без радноправне везе у форми запошљавања. Тако, радни однос као правна категорија замагљује своје границе, што ствара могућност за предузећа да „истисну“ раднике из категорије запослених и ангажују их као независне уговараче. Ипак, реалност је да постојећи закони не штите независне уговараче, па овако радно ангажована лица уживају знатно мањи сет права по основу рада у односу на запослене у традиционалном запошљавању.

Наиме, увек је било индустрија и послодаваца који своје раднике означавају као независне уговараче упркос правној несигурности те дефиниције. Тако је долазак „платформске“ економије донео нови приступ радним односима за који нема чврстог консензуса о његовој правној категоризацији. Правна категорија запошљавања је дубоко дестабилисана, а нови приступ закону о раду треба бити разматран у скоријој будућности.⁸

⁷ „Платформска“ економија је у порасту, али то није крај радног односа који познајемо, али ситуација није без проблема. Која је будућност запошљавања и радничког заштитног законодавства када стварност тако брзо трансформише начин рада? Који је статус „платформских“ радника и која су њихова права и обавезе? Има аутора који заговарају да закон треба да призна средњу категорију радника између запослених и независних уговарача. Такође, има и оних који су против тзв. средње категорије радника, изражавајући своју забринутост да ће креирање једне нове категорије радника бити, не само политички и легислативно тешко, већ ће довести у ризик раднике који би, иначе, били квалификовани као запослени и уживали права по том основу. Видети више: Lobel, O., *The Gig Economy & The Future of Employment and Labour Law*, University of San Francisco Law review, Vol. 51, Issue 1, 2017, стр. 54-64

⁸ Категорија независни уговарач није ни законски ирелевантна ни архаична. Они су корисни посредници за одређивање начина на који запослени у „платформи“ могу и

Тако, креатори политике запошљавања и радничког заштитног законодавства треба размишљање о будућности запошљавања да усмеравају у правцу стварања етички легитимних политика које осигуравају правичну заштиту права радника у веб простору. Имајући то у виду, делотворан глас социјалне правде посебно наглашава потребу за заштитом од дискриминације и забрану принудног рада као кључне пратиоце радних аранжмана у „платформској“ економији.

С тим у вези, у зениту пажње креатора политике запошљавања треба да буде дехуманизација рада која, неумитно, прати развој „платформске“ економије и додатно проблематизује пут до ефикасне заштите људских права у „виртуелном“ свету рада. Практичне последице прикривања личне природе рада у „платформској“ економији као што су анонимност, дискриминација, неадекватно осигурање, принудни и дечији рад, представљају модел претварања људских бића у робу.

Упркос томе што дигиталне платформе омогућавају пружање услуге кориснику који се налази у било ком делу света, као и бројне могућности за остваривање прихода, препознавање људског карактера рада у „платформској“ економији има есенцијалну улогу у спречавању упадања у замку благостања актуелног света рада.

Треба имати у виду да рад у „платформској“ економији није без ризика и за послодавце. Без обзира на бројне предности које су доступне послодавцима у веб окружењу, због анонимности пружаоца услуге, који се налази са друге стране екрана, послодавци могу изгубити контролу над радом и квалитетом рада.

Дистрибуција задатака анонимном кругу лица може довести до правих потешкоћа у обезбеђивању квалитета производа. Многи понуђачи рада на веб платформама покушавају да ублаже овај проблем нудећи уговарање клаузуле која обезбеђује фирмама право да одбију да прихвате исподпросечан рад. Фирме, такође препознају овај проблем, тако што постављају веће захтеве за квалификацијама за поједине радне задатке, где је то могуће, или коришћењем конкуренције већег броја радника за обављање појединих задатака. Поред бриге о контроли и квалитету, фирме могу, такође, наићи на озбиљне ризике у вези интелектуалне својине тако што дистрибуирају радне задатке великој групи анонимних радника. Послодавци могу да настоје да направе своје механизме за заштиту својине, али веб радници ће и даље бити у могућности да

требају да структурирају своје радне односе. Уколико радници „платформе“ желе да одреде као приоритет своју независност, своју контролу над радом и своју интелектуалну и репутациону имовину у свом раду, требало би да изаберу пут независног уговарања. Са друге стране, уколико раде заједно за компанију која врши контролу над њиховим пословима и њиховим брендом, на начин који подиже колективно преговарање у целини, онда они раде као запослени. Видети више: Bodie, M. T., *Lessons from the Dramatists guild for the Platform Economy*, The University of Chicago Legal Forum, 2017, стр. 18-19

прикупе знање које је вредан део интелектуалне својине, обављањем чак и малог задатка.⁹

Са друге стране, фирме у „платформској“ економији путем електронске инфраструктуре могу да направе значајне пословне резултате. Ове фирме, у функционалном смислу, нуде еквивалентне услуге као и фирме у „стварном“ окружењу. Међутим, захваљујући окружењу у коме послују, избегавају многе регулаторне захтеве који се постављају фирмама које послују ван веб окружења.

Пословном успеху фирми у „платформској“ економији посебно доприноси широка распросрањеност употребе компјутера и паментних телефона. Кориснику услуге потребан је само телефон и приступ интернету да би користио жељену услугу од стране фирме која послује у веб окружењу.

„Платформска“ економија се односи на широки феномен коришћења дигиталних платформи за повезивање понуде и потражње, у већини случајева, како би се омогућио једнократни и независни приступ роби или услугама. Данас се велике и мале компаније ослањају на дигиталне платформе како би понудиле своје производе и услуге. Платформа је постала нови пословни модел у којем посредници играју кључну улогу. Дигиталне платформе играју улогу професионалних посредника, повезујући произвођача и потрошача, пружаоца услуге и корисника, као и у посредовању у платним трансакцијама. Платформе пружају услуге технолошког посредовања између две стране које иначе не би биле лако повезане због информативних или географских препрека. Платформе смањују природну неизвесност и недостатак поверења који постоје када два странца интерагују путем механизма рецензије.¹⁰

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 основи рада радника у веб окружењу.

Оваква загонетка запошљавања у „платформској“ економији од регулаторног система захтева стварање новог концепта радног односа. Многи легислативни изазови на том путу претпостављају стварање новог оквира деловања који ће, раднике у веб окружењу, учинити једнако видљивим.

⁹ Felstiner, A., *Working the Crowd: Empolyment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vo. 32, issue 1, 2011, стр. 153-154.

¹⁰ Finck, M., Ranchondas, S., *Sharing and the City*, Vanderbilt Journal of Transnational Law, Vol. 49, 2016, стр. 1309-1311

4. Заједнички оквир деловања

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, замагљују границе између власника и корисника, произвођача и потрошача, радника и независног уговарача, и превазилази просторне поделе личног и професионалног, посла и куће, рада и слободног времена, пријатеља и клијента, познаника и странаца, јавног и приватног.¹¹

Оваква миграција тржишта рада према веб простору захтева легислативну интервенцију у систем радних односа. Тако се од креатора политике запошљавања и радничког заштитног законодавства, оправдано, очекује да, у новом светлу, сагледају границе уговарања рада и заштиту права радника у традиционалном и веб радном окружењу.

Одмах ваља 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.

Наиме, „платформска“ економија се, није појавила спонтано. „Платформска“ економија је израз који се користи да означи скуп техника и пракси које олакшавају поуздане трансакције између странаца на дигиталној платформи. Уместо да позивају такси или резервишу хотелске собе, данашњи потрошачи могу преузети апликацију или посетити веб страницу како би се повезали са појединцима који им желе омогућити приступ својим приватним аутомобилима или кућама. С тим у вези, оно што разликује данашње услуге је широко распрострањена доступност паметних телефона и других повезаних уређаја, као и технологија као што су системи рејтинга, који олакшавају поверење међу странцима. Осим тога, многи аутори тврде да се фирме „платформске“ економије не такмиче на једнаким теренима. *Uber* и *Airbnb*, на пример, нуде функционални еквивалент такси и хотелских услуга, али се, карактеришући себе као пружаоце софтверске апликације, избегавају многе сигурносне, хигијенске и друге регулаторне захтеве који се односе на таксије и хотеле.¹²

Радници у „платформској“ економији се суочавају са истим типовима прописа као и радници у традиционалном запослењу. Међутим, у „виртуелном”

¹¹ Lobel, O., *The Law of the Platform*, Minnesota Law Review, Vol. 101, 2016, стр. 89-90

¹² Calo, R., Rosenblat, A., *The Taking Economy: Uber, Information, and Power*, Columbia Law Review, Vol. 117, 2017, стр. 1625-1627.

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.

С тим у вези, прописи су неопходна корективна мера за решавање тржишног неуспеха у виду неефикасних или неправедних исхода. Тако, постоји мноштво прописа и сврха сваког је различита. Регулатива представља употребу правних инструмената за спровођење циљева социјалне и економске политике. Међутим, регулисање ових иновативних нових платформи има потенцијал да укине користи које пружају друштву. Прописи могу успорити раст запослености и улагања у нову технологију од стране ових дигиталних платформи. Поред тога, прописи који се доносе у реакцији на пословање економских платформи које постоје тренутно могу да спрече стварање будућих економских пракси или да те будуће праксе не буду адекватно регулисане.¹³

Можда разумљиво, послодавци имају тенденцију да искоришћавају ову прилику и тргују сигурношћу запослења зарад флексибилности. Међутим, дискутабилно је да ли је наводна флексибилност популарна међу радницима. Генерално, постоје бројни фактори који утичу на то како се појединци сналазе у глобалном тренду флексибилизације у области радних односа.

Тако, упркос променама, неки појединци одржавају традиционални начин размишљања о каријери једноставним одржавањем постојећих вештина, а не припремама за промене околности. Међутим, на индивидуалном нивоу, фокус управљања сопственом каријером мора бити на развоју понашања и ставова који подржавају запошљавање. Током протеклих неколико деценија дошло је, у бројним развијеним земљама, до великог помака из производних индустрија према разним секторима услужних индустрија. Како се радна места налазе у сталним променама, радници морају бити способни да се прилагоде развијањем комуникације, критичког мишљења и одлучивања, као и техничког и академског знања које послодавци захтевају¹⁴

Дефиниција "запосленог" временом се променила као одговор на промене политичких и економских ветрова. С тим у вези, постављају се бројна питања као што је питање да ли уживају у слободи и флексибилности коју нуди платформа, или се труде да се удруже са другим платформама у добијању бољег договора. Драматуршка дилема која претпоставља независност и контролу

¹³ Marphy, M., *нав. чланак*, стр. 136-138.

¹⁴ El Mansour, B., Dean, J. C., *Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs*, Journal of Human Resource and Sustainability Studies, No. 4/2016, стр. 39-44

насупротив солидарности и утапању, одражава дилеме које се постављају радницима у новој „платформској“ економији.¹⁵

Тешко је отети се утиску да савремене тенденције на тржишту рада прете да угрозе традиционални радни однос, и продубе јаз између заштите радника у „ставрном“ и „виртуелном“ свету рада. Одмах ваља нагласити да се не ради о неком одсечном раздвајању, него, првенствено, у истицању њиховог различитог односа према личности запосленог и послодавца.

Многа теоријска схватања и покушаји научног објашњења промена у свету рада остају, прилично, неодређени, због непридавања много значаја начелу хуманизације рада. Наиме, било би сасвим вештачи конструисати радни однос који заобилази улогу и значај сагледавања запослених као људских бића.

Судећи по, досадашњим, искуствима наметање притиска на законодавца ради стварања новог концепта радних односа, захтева ретрадиционализацију радних вредности и дизајнирање нових врста радних улога, у оквиру заједничког деловања већег броја релевантних субјеката, како теоретичара тако и субјеката из области правне праксе.

Коначно, кључна компонента јавног заговарања интервенције у радне односе, у оквиру заједничког деловања већег броја, релевантних, субјеката јесте рехабилитација хуманог, пристожној и достојанственог рада за све раднике, где год да раде.

5. Закључне напомене

Анализа трошкова и користи флексибилизације рада у „платформској“ економији недвосмислено указује да су практичне последице прикривања људског карактера рада далеко драматичније од нестабилности запослења у веб радном окружењу.

Сепарација радног односа, у савременом правном промету, од начела хуманизације рада има шире импликације као што су анонимност, дискриминација, неадекватно осигурање, принудни и дечији рад.

С тим у вези, адекватна процена степена угрожености људских права у „платформском“ запослењу захтева јасно дефинисање одговорности за стварање нове групе невидљивих радника.

¹⁵ Драматурзи су аутори који су већ дуго у правном и економским подручју између категорија запослених и независних уговарача. Од 1940-их, они се сматрају независним уговарачима и углавном имају ауторско право на свој рад. Међутим, драматурзи су се борили са карактеристикама независних уговарача и често су настојали да делују колективно у постављању услова за њихов рад. Драматурзи су подстакнути конкурентским жељама. Они желе моћ колективних акција при преговарању са другима, али желе да задрже своју независност као уметници у ширем контексту. Ова дилема драматурга може помоћи да се осветли ново размишљање о будућности запошљавања. Видети више: Bodie, M. T., *нав. дело*, стр. 18-19

На тај начин, у ери када нетипично постаје типично, отвара се могућност за одрживост запослења у „платформској“ економији, уколико законска инфраструктура може да одговори изазовима модернизације тржишта рада.

Имајући то у виду препознавање људског карактера рада у „платформској“ економији може да обезбеди једнак третман „платформских“ радника са радницама у стандардном запослењу, тако да иако раде у „виртуелном“ свету рада имају приступ истим правима и бенефицијама по основу рада, као и радници у традиционалном запошљавању, стварајући, на тај начин, стабилну „платформску“ радну снагу.

Ово је, нарочито, значајно, јер стабилна радна снага је кључни елемент у слагалици личног и друштвеног благостања.

С тим у вези, креатори политике запошљавања и радничког заштитног законодавства, уједињени у коалицији за очување начела хуманизације рада, треба да делују стратешки на плану очувања стабилности запослења.

У том смислу, нормативна интервенција у свет рада, треба да буде усмерена 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 и сигурности зарад, наизглед, флексибилног радног аранжмана који погодује балансирању радних и не-радних обавеза радника.

Коначно, могуће решење за ову контрадикторну идеју флексиурности рада у савременом правном промету, треба тражити у заједничком деловању већег броја, релевантних, субјеката на плану дизајнирања новог концепта радног односа, који своје упориште има у начелу хуманизације рада.

*Jelena Janković, Ph.D. student
Faculty of Law, University of Niš*

THE LABOUR LAW SIGNALIZATION ON THE ROAD TO PREVENT DEHUMANIZATION OF WORK

Summary

Leading by the fact that that modern legal transactions, to a certain extent, separates employment from the principle of humanization of work, the author analyzes the flexicurity of working engagement in the so-called "platform" economy, from the aspect of the possibility of creating a new concept of employment. In an era when atypical becomes typical, policy makers and employment protection legislation

should be prepared for challenge of changing the structure of the workforce that the "virtual" world of work will put in front of them. Creating ethically legitimate policies to prevent the dehumanization of work in a web working environment requires a rebalancing of the employer-employee scheme. In that sense, the aim of this paper is to analyze possible solutions that would make workers in the "platform" economy as equally visible as workers in traditional employment. Of course, it is necessary to limit, excessively expectations that the prevention of dehumanization of work in the web environment will ensure employment stability, without influence of other factors, but it may be expected that, at least to a certain extent, the dark scenario of hiding human character of work, will be changed.

Key words: *dehumanization of work, "platform" economy, flexicurity, employment.*

Литература

- Aloisi, A., *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. 37/2016.
- Bodie, M. T., *Lessons from the Dramatists guild for the Platform Economy*, The University of Chicago Legal Forum, 2017.
- Givord, P., Maurin, E., *Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982 – 2001*, *European Economic Review*, No. 48/2004.
- Davidson, N. M., Infranca, J. J., *The Sharing Economy as an Urban Phenomenon*, *Yale Law & Policy Review*, No. 34/2016.
- El Mansour, B., Dean, J. C., *Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs*, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, No. 4/2016.
- Lobel, O., *The Law of the Platform*, *Minnesota Law Review*, Vol. 101/2016.
- Lobel, O., *The Gig Economy & The Future of Employment and Labour Law*, *University of San Francisco Law review*, Vol. 51, Issue 1/2017.
- Marphy, M., *Cities as the Original sharing Platform: Regulation of the New „Sharing“ Economy*, *Journal of Bussines & Technology Law*, Vol. 12, No. 1/2016.
- Међународна организација рада <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- Sen, A., *Work and rights*, *International Labour Review*, Vol. 139, No. 2/2000.
- Felstiner, A., *Working the Crowd: Empolyment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vo. 32, issue 1/2011.
- Finck, M., Ranchondas, S., *Sharing and the City*, *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, Vol. 49/2016.
- Calo, R., Rosenblat, A., *The Taking Economy: Uber, Information, and Power*, *Columbia Law Review*, Vol. 117/2017.

CIP - Каталогизација у публикацији -
Народна библиотека Србије, Београд

338.46:34(082)

САВРЕМЕНИ правни промет и услуге / уредник Миодраг Мићовић. -
Крагујевац
: Правни факултет Универзитета, 2018 (Краљево : Кварк). - XII,
1120 стр.
; 24 cm

Тираж 100. - Напомене и библиографске референце уз текст. -
Библиографија
уз сваки рад. - Summaries.

ISBN 978-86-7623-081-5

а) Услуге - Правна заштита - Зборници б) Услужне делатности -
Правни
аспект - Зборници
COBISS.SR-ID 263673356

