

NEW FORMS OF EMPLOYMENT: CURRENT PROBLEMS AND FUTURE CHALLENGES

Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel (eds), *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2020, pp. 358.

Последња деценија прошлог века, као и прва деценија новог миленијума, унеле су велике промене у све сфере живота. Дигитална револуција 90-их година, као и економска криза током прве деценије новог миленијума, довеле су до појаве великог броја нових облика рада. Сада се велики број послова базира на дигитализацији, а једна од великих последица економске кризе је све већа флексибилизација тржишта рада. То поставља велике изазове, па се, између осталог, појављује и проблем правног регулисања нових облика рада.

Зборник радова *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges*, уредникā Јежија Вратног (*Jerzy Wratny*) и Агате Лудере-Рушел (*Agata Ludera-Ruszel*) издавачке куће *Springer Fachmedien*, покушава да осветли проблеме са којима се суочавају радници који раде под новим облицима запослења, при чему су они (ти проблеми) последица флексибилизације тржишта рада и дигиталне револуције, која је посебно узела маха последње деценије прошлог века. Овај зборник је само један у низу зборника из серије *Prekarisierung und soziale Entkopplung – Transdisziplinäre Studien* (Прекаризација и социјално раздвајање – трансдисциплинарне студије).

Ако се мало пажљивије погледа читав зборник, уочиће се неколико специфичности. Прво, доста радова се оријентише на Пољску. Друго, као најактуелнији облици прекарног рада појављује се рад преко агенција за привремено запошљавање и облици рада који су последица дигитализације и глобализације (тзв. *gig work* и *platform work*).

На овом месту може се поставити питање – зашто баш Пољска? Према мишљењу аутора овог текста, могуће је да је сама конференција са које је настао зборник одржана у Пољској, или је Пољска изабрана као земља која је од посткомунистичких нових ЕУ земаља чланица најбоље „изнела“ транзицију (мада уз високу социјалну цену током шок терапије).

Сам зборник је структуриран из четири дела. У првом делу који обухвата пет радова разматрају се импликације нових облика рада на радне односе. Други део, који такође обухвата пет радова, у потпуности је посвећен новим облицима рада у дигиталној ери (*crowdwork*, *gig work*, *platform work*; прво би се могло превести као групни рад, друго као рад у хонорарној економији, а треће као рад преко платформи). Трећи део који обухвата осам радова посвећен је заштити радника који раде под новим облицима запослења, док је четврти део који обухвата три рада посвећен изазовима које нови облици

рада постављају у погледу колективних радних права запослених који раде под новим облицима запослења.

Први рад у првом делу зборника на који ће се дати осврт јесте рад Дураја (*T. Duraj*), који на примеру Пољске указује на постојеће границе проширења обухвата радног права на нове облике рада, с освртом на то шта би требало урадити. Наглашава да је у Пољској тренд проширења обухвата радног права на облике рада ван радног односа присутан још од 70-их година. У почетку се то односило само на раднике који раде (к)од куће, да би током 80-их година били укључени и пољопривредници који раде у земљорадничким задругама, а који имају уговор склопљен на основу грађанског права. Пољопривредницима је током 90-их година дато право да се учлањују у синдикате, што је омогућено и онима који раде у сопственом предузећу на основу уговора о заступању, ако немају својство послодавца (односно, претпоставка је да су та лица само заступници). Права потоњих су додатно ојачана током 2000-их година. Током времена, уведена су и права о заштити на раду оних радника који раде ван радног односа, као и у случају samozапослених чији рад организује наручилац, а који се обавља у просторијама предузећа или на неком другом месту. Даље, уведена су и права у погледу заштите од било каквог облика дискриминације, при чему се нарочита пажња поклонила уговорима склопљеним на основу грађанског права. Вредно је напоменути и права у вези са родитељством, при чему је за мајку која ради ван радног односа једини услов за остваривање овог права чињеница да је дете рођено или одгајано, док је за оца који ради ван радног односа пресудно да нема статус запосленог. Даља унапређења прописа огледају се у чињеници да су права на минималну зараду пружена и радницима који пружају своје услуге на основу уговора о комисиону или уговора закљученог на основу провизије, као и samozапосленима који своју делатност обављају лично, без других упосленика. Другим речима, права су проширена на све оне који пружају своје услуге на основу уговора, који немају утицаја на услове пословања, а чија зарада није искључиво заснована на провизији. Коначно, битно је споменути и то да је колективни закон о раду својом заштитом обухватио и оне који раде ван радног односа, при чему те особе не ангажују друге особе за обављање послова. И поред свих ових унапређења, један од великих проблема који се тренутно појављује у Пољској у овом погледу је недостатак свеобухватног приступа проблему који је предмет анализе, па се неретко дешава да се промене чине *ad hoc* и хаотично. У том смислу, будуће законодавство у овом погледу требало би развијати тако да се узимају у обзир специфичности сваког случаја, а не само аутоматски се позивати на примену закона.

2) Други рад у оквиру овог дела који завређује пажњу је рад Вроцлавске (*T. Wrocławska*) о флексибилности запошљавања као детерминанте продужења радног ангажовања старијих људи. Управо су старење становништва и технолошки развој две области које у последње време све више добијају на значају. У том смислу, акценат је пребачен са пружања подршке од стране државе

на развијање таквих активних политика тржишта рада које би помогле да старији људи продуже свој радни век. Односно, било би пожељно да се спречи рани излазак људи са тржишта рада уз истовремено охрабривање старијих да раде што је дуже могуће. Како није могуће зауставити технолошки прогрес и, последично, појаву нових облика рада, поставља се питање како их искористити у циљу омогућавања старијима да што дуже раде. Заправо, ефекти нестандардних послова на пораст запослености старијих зависе од две ствари. Прво, они (нестандардни послови) треба да задовоље интересе послодаваца омогућавајући им да организују посао у складу са њиховим економским интересима (мисли се на економске интересе послодаваца) и, друго, морају узети у обзир и интересе старијих радника, дајући могућност усклађивања породичног живота и одговорности и, исто тако, здравствених услова са радним обавезама. Јер, биолошко старење људи узрокује то да људи у својим шездесетим једноставно не могу издржати онај темпо рада који су могли док су били млади. Када се ради о новим облицима запослења и томе колико они погодују старијима, потребно је рећи да сваки од њих носи са собом своје предности и недостатке. Међутим, оно што се са сигурношћу може рећи, то је да су нови облици запослења који највише погодују старијима подела послова, подела запослених и привремена управа, док су најнеповољнији повремени послови. Што се тиче запослености са непуним радним временом, подела послова представља најбољу опцију за старије који би и након пензионисања наставили да раде.

На крају, потребно је рећи да је посебан изазов код запослености старијих у томе што ће они временом затражити скраћивање радног времена и интензитета рада, па се поставља питање како надоместити изгубљену зараду због краћег радног времена. Као један од важних аспеката у овом смислу спомиње се доношење такве законске регулативе која би, с једне стране, омогућила старијим особама да дуже раде, али им, с друге стране, пружила неопходну сигурност дохотка и запослења, притом уважавајући све оно што старија доб са собом носи у контексту, пре свега, здравствених могућности. Код нестандардног запослења, посебно у случају ЕУ, тај проблем добија на значају, јер је и на националном и на нивоу ЕУ потребно изнаћи политике које би биле одговарајуће у овом погледу.

3) Трећи рад првог дела на који ће се дати осврт је рад Мушињског (*K. Muszyński*), који се бави дестандардизацијом радних односа у земљама Централне и Источне Европе на примеру земаља Вишеградске групе. Због актуелности проблематике, он ће бити детаљније анализиран.

У разматрању путања институционалних промена које су примењивале земље узорка, као модел институционалних промена у земљама Централне и Источне Европе спомиње се тзв. модел заносења, који се односи на промене у деловању или ефекту политика које се дешавају без значајних промена у

структури тих политика. То се дешава када, као резултат неке спољне промене, институционални оквир престаје да буде делотворан, да функционише или да производи жељене циљеве. У области регулисања запошљавања то је, на пример, пораст нестандартних облика запошљавања. Основни проблем је у томе што креатори политика предузимају мало формалних акција да прилагоде институције.

Либерализација 90-их година прошлог века у земљама Централне и Источне Европе најбоље се може описати као институционално расељавање, у смислу да су формални прописи флексибилизовани, а механизми координације су били ослабљени. Радни односи су, због економске трансформације, умногоме постали зависни од законских прописа. Због спољних захтева за променом економског амбијента и социјалистичког наслеђа, затим процеса придруживања ЕУ, а надамсве због несналажљивости влада у свему томе, читав процес био је изузетно болан.

Поред дефиниције модела занашења, који подразумева однос између акција оних друштвених учесника који поткопавају постојеће институције и оних политичких учесника који дозвољавају такве акције, може се говорити о разлици између димензије усклађености и димензије прилагођавања. Прва се односи на поштовање или кршење формалних правила, док се друга односи на могућност креативног приближавања или заобилажења тих правила. Заправо, заобилажење и кршење закона о раду омогућавају слаби механизми надзора постављених стандарда рада. Поред тога, инспекције рада су прилично неефикасне, претерано регулисане, и суочавају се са препрекама за ефективну примену кривичних санкција које су ионако ниске. Стиче се утисак да је често исплативије не поштовати, него поштовати прописе због ниских износа санкција и ниске склоности ка њиховој примени. Штавише, заобилажење и кршење закона о раду нису супротстављени адекватним јавним политикама за њихово сузбијање. Земље Централне и Источне Европе су водиле политике одступања у погледу прописа о запошљавању из више разлога: 1) владе су постале одговорније за политике запошљавања јер је улога трипартитног дијалога постала резидуална и многи спољни аргументи везани за конвергенцију изгубили су на значају; 2) случајнији и строго политички фактори су олакшали помак, што је резултирало општом неспремношћу у погледу спровођења дубљих реформи и, у многим случајевима, отвореном прихватању неких облика занашења и, 3) стране директне инвестиције и јефтина радна снага су остали међу најважнијим моторима раста у овим земљама.

Постоји више манифестација ове дестандардизације. Дестандардизација у димензији усклађености подразумевала је да су права радника и формални прописи о запошљавању масовно кршени и заобилажени. Три врсте прекршаја могу се издвојити: прекршаји у вези са платама, (масовна) кршења

прописа о радном времену, као и кршења професионалних и здравствених стандарда. Друга манифестација дестандардизације била је употреба нестандартних форми запошљавања, што је послодавцима омогућило да имају користи од повољнијег стандарда запошљавања у односу на класичне облике запошљавања. Ово у земљама Централне и Источне Европе има одређене специфичности: 1) нестандартни облици запошљавања се користе и онда када би требало закључити стандардне уговоре; 2) употреба нестандартних уговора у овим земљама се често ослања на неку комбинацију кршења или заобилажења прописа о запошљавању и, 3) адаптације су наишле на малу или никакву реакцију од стране једног дела креатора политика а, у одређеним случајевима, чак су биле подстакнуте од стране њих.

Што се тиче конкретних облика прекарних уговора, ситуација се може описати на следећи начин. Кад се посматрају земље Вишеградске групе, у свим земљама изузев Пољске удео ових уговора био је значајно низак и није прелазео 15%. У погледу политика које регулишу ове врсте уговора, једино је Словачка предузела неке кораке како би ограничила њихову употребу. Кад су у питању уговори склопљени по грађанском праву, са изузетком Мађарске, у свим осталим земљама Вишеградске групе удео ових уговора порастао је након економске кризе. Пољска представља најчистији пример тзв. политике нормализације у овом погледу, пошто је тзв. уговор о мандату укључен у систем социјалног осигурања, а и уведена је минимална зарада по сату за те врсте уговора, што је само легитимисало њихову употребу. Међутим, код другог популарног уговора склопљеног по грађанском праву, тј. уговора о специфичном задатку, ништа није урађено. У погледу samozапослености, она је прилично висока (и до 30%), док ни тзв. лажна samozапосленост није ниска. Коначно, и рад преко агенција за привремено запошљавање је, са изузетком Словачке, популаран у земљама Вишеградске групе. Као и у случају других споменутих врста уговора, и овде је присутно изигравање прописа у случајевима када би требало закључити стандардни уговор. У неким од ових земаља се уговори закључени преко агенција користе за структурирање радних односа са радницима, пошто су радници запослени преко агенција, али су са њима закључени нестандартни уговори. У свим посматраним земљама, осим Пољске, радници запослени преко агенција раде у индустријском сектору. Битно је нагласити и то, да су у свим земљама Централне и Источне Европе владе водиле ограничену или никакву политику у погледу рада преко агенција.

4) Коначно, последњи рад у овом делу зборника је рад Пјетрасове (*A. Pietras*) о шансама и претњама флексибилности запослења из перспективе баланса између пословног и приватног живота. У том смислу, потребно је рећи следеће.

Ако се флексибилно запослење схвати као девијација од стандардног запослења, то са собом носи и предности и недостатке. Једна од предности је

у томе што су тако запослени у могућности да лакше располажу својим временом и да самостално одређују начин и темпо испуњавања обавеза. Недостаци се огледају у недостатку изгледа за напредак у каријери, мањој социјалној сигурности и друштвеној изолацији, као и смањеној заштити од отказа и раскида уговора о раду. Укратко, флексибилност подразумева не само флексибилније организовање радног времена, већ и места одакле ће се радити, као и субјективну промену правног режима.

Постоји доста примера на којима се може извршити поређење предности и недостатка овакве врсте рада. Запошљавање у оквиру радног односа не гарантује увек добар однос између професионалног и приватног живота. На пример, систем радног времена заснованог на задацима омогућава флексибилну организацију радног времена и обављање послова ван просторија послодавца, што је повољно за обе стране, будући да, у зависности од потреба, то донекле даје слободу у дистрибуцији радног времена. Другим речима, запослени не мора имати велики интензитет рада, или пак може завршити рад за краће време у односу на стварно радно време. Међутим, некад та флексибилност може водити већем интензитету рада. Ако се као пример узме рад на даљину (рад од куће), он, с једне стране, узрокује поремећаје у породичном животу радника, будући да повећава стрес, док, с друге стране, породични сукоби узрокују дезорганизацију у раду, што води прековременом раду. Поред тога, рад од куће може водити друштвеној изолацији и узроковати већи осећај усамљености. Па ипак, такав рад омогућава лакше комбиновање пословног живота и приватног и породичног живота, док с друге стране, рад има и повољан утицај на психофизичко здравље, ефикасност и креативност, као и већи ниво сигурности на радном месту запослених. Поред тога, рад од куће штеди време потребно за пут од куће до радног места (предузећа), што опет доприноси лакшој организацији времена и обавеза. Док год је већа слобода избора радних часова прилагођена индивидуалним потребама запосленог и његовим породичним обавезама, ефекти оваквог рада су позитивни. Позитивно схваћена флексибилност не огледа се само у могућности саодлучивања о радном времену, већ је повезана и са квалитетом радног места. Међутим, флексибилност решења за радно време некад зна узроковати поремећаје између пословног и приватног живота, у случају када се запосленом намећу обавезе да се прилагоди потребама купаца или променама на тржишту, што је посебно изражено у сектору услуга, када се од запослених неретко захтева да буду 24 сата на располагању.

У погледу психолошких ризика радног окружења, у случају када већа флексибилност запослења води већем утицају пословног живота на приватност запослених, појављује се питање како то утиче на њихово функционисање. Сами стресори који узрокују стрес на послу могу бити различите природе. Стога се код истраживања ових стресора може десити да се пажња усмери само на неке од њих, јер су лакши за мерење, као што је случај

са психохемијским стресорима, док су психосоцијални стресори тежи за мерење. У оквиру друге групе могу се навести временски притисак, неодговарајући темпо рада, радна аритмија, радна монотонија, честе промене начина рада и сменски рад. Поред наведеног, ту су и многобројне улоге које свако има у свакодневном животу. Технолошки напредак, ма колико био користан, често води информационом стресу и слабљењу међуљудских веза. Неодговарајући темпо рада и превелики стрес узрокован њиме доводи до недостатка сна, што са собом носи низ негативних последица које се, са своје стране, рефлектују на продуктивност и ефикасност запослених.

Други део зборника у потпуности је посвећен новим облицима рада у дигиталној ери. Од пет радова који се налазе у овом делу, четири се стриктно фокусирају на два најзаступљенија облика рада у дигиталној ери, а то су *crowdworking* и рад преко платформи.

Као што ће се видети, у свим радовима из овог дела појављују се слични проблеми и дају се сличне дефиниције нових облика рада у дигиталној економији.

1) Први рад у овом делу на који ће се дати осврт је рад Зингера и Клавитера (*R. Singer & S. Klawitter*), који указују на то да појам *crowdworking*-а сеже до раних 2000-их година када су фирме почеле са инсталацијом платформи за масовну употребу, што представља нови ниво екстернализације њихових услуга трећим лицима. Како је сама појава релативно нова, још увек не постоји тачна дефиниција самог појма *crowdworking*-а, који би се могао превести као групни рад. Неколико пословних модела се развило, али се они разликују у погледу типа услуга које се пружају, начина исплате накнаде и мере до које је посредник укључен у трансакције посредоване путем платформи.

Основне карактеристике *crowdworking*-а могу се објаснити на следећи начин. Прво, такав облик рада обично укључује три стране: принципала коме су потребне услуге, радника који их пружа и посредника који повезује ове две стране. Постоје две врсте организовања *crowdworking*-а, интерни и екстерни, при чему се код потоњег појављују три стране. Друго, понуда и потражња се повезују преко интернет платформе, а кад се једном повежу онда се успоставља *peer-to-peer* трансакција између пружаоца и тражиоца, при чему посредник успоставља услове заједнице. Степен укључености посредника варира, па док су неке платформе пуко средство саморепрезентације, код других посредник преузима и друге послове. Треће, пружалац одређује кад и где преузима задатке додељене од стране платформе. Међутим, у случају кад се услуге пружају у стварности, радници имају одређено место где се услуге пружају. Коначно, услуге се извршавају за одређену накнаду.

Занимљиво је погледати и модалитете у погледу ове четири карактеристике. Код неких облика *crowdworking*-а накнада се додељује најбољем, тако да практично долази до надметања међу самим радницима. У

неким модалитетима посредник је потпуно укључен у процес и наступа као координатор свега. Коначно, разлике се појављују и у погледу врсте пружених услуга. Тако се могу издвојити платформе које примају наруџбе за услуге које се пружају у реалном животу и оне платформе код којих се услуге пружају онлајн. Друга подела била би на платформе које додељују задатке који се извршавају тренутно или у року од пар минута и на оне код којих то није случај.

Предности и недостаци *crowdworking*-а могу се описати на следећи начин. С једне стране, флексибилност пружа могућност лакшег усаглашавања приватног и пословног живота, посебно у случајевима када би радник био онемогућен да извршава своје обавезе уколико би их извршавао у реалном животу, или уколико би му извршавање тих обавеза у реалном животу отежавало усаглашавање пословних и приватних обавеза. Поред тога, задатке преко платформи може извршавати широк круг људи. С друге стране, главни недостатак ове врсте рада је у непредвидивости динамике посла, што би, уколико је таква врста посла једини извор прихода, могло довести радника у тешку финансијску ситуацију, која се погоршава уколико не постоји никаква друга социјална сигурност. Поред тога, потпуна економска зависност од платформе погодује послодавцима, јер слаби преговарачку моћ радника, што може бити посебан проблем код оних платформи које додељују микрозадатке, пошто ту плате знају бити изузетно ниске. У оваквим пословима накнаду одређују принципал или платформа, што може довести до комерцијалне експлоатације. Ситуација је утолико гора што не постоје синдикати оваквих радника, па радници тешко могу утицати на услове пословања. Као резултат свега, радници који покушавају да живе само од зараде за послове преко платформи доводе себе у опасност од самоексплоатације, пошто недостатак довољне зараде покушавају да надокнаде преузимањем већег обима послова. Коначно, због недостатка социјалне сигурности ови радници доводе себе у опасност од сиромаштва у старости пошто им зарада не омогућава уплату приватног пензионог осигурања.

На крају, потребно је рећи да се чак и Немачка суочава са правним нејасноћама у погледу дефинисања правног статуса ових лица. Тако постоје две подврсте ових радника. Једна подврста су радници на даљину који раде од куће (енг. *homeworker*, нем. *Heimarbeiter*) и њихов ниво заштите је такав да, под одређеним законима (енг. *Homework Act*, дословно: закон о радницима од куће), они имају посебну заштиту у погледу радног времена, а посебни прописи се односе и на њихову зараду. Поред наведеног, они имају и право правне заштите од стране судова (односно, могу остваривати своја права пред судом), као и право правне заштите од стране синдиката (могу бити укључени у њихов рад). Друга подврста ових радника су тзв. *employee-like persons* (што би одговарало samozапосленима). Они такође имају право правне заштите од стране судова, право на плаћено одсуство и право правне заштите од стране синдиката.

2) Други рад у оквиру овог дела је рад Рекије (*G.A. Recchia*), који анализира рад преко платформи из правног (и теоријског и практичног) аспекта. Наглашава да је један од великих проблема у вези са онима који раде преко платформи њихов правни статус. Саме платформе их дефинишу као независне уговараче, али се у извесном смислу ти радници могу сматрати запосленима. Проблем је утолико већи што се ни у законским прописима није ишчистило ово питање, па се не зна да ли ови послови потпадају под грађанско или радно право. Заправо, поента сваког уговора о раду је да радницима пружи извесна права, а послодавцима наметне одређене обавезе. Међутим, много тога зависи од правног система. У системима грађанског права приступ је традиционално типолошки, док се у системима заснованим на обичајном праву све заснива на судској пракси. Заједничко свим системима је то да се радник дефинише као особа која пристаје да ради под руководством и контролом послодавца који има моћ да издаје наредбе и директиве, да контролише њихово спровођење и да санкционише оно понашање које није у складу са прописима. Још важније, правно признавање потребе за регулацијом уговора о запослењу и, последично, статуса запосленог, дефинисано је јасном бипартитном таксономијом запосленост/самозапосленост, која раздваја оне којима је потребна заштита од оних којима та заштита није потребна. У неким случајевима та разлика се заснива на јасној позитивној/негативној дефиницији, док се у другим користи судска пракса. Што је већа заштита додељена, разлика постаје све значајнија, до те мере да би традиционална бипартитна таксономија радног запошљавања могла бити описана као систем све или ништа, због значаја неравнотеже стандарда заштите. Фрагментација рада само отежава коришћење овакве поставке ствари. Комплексности свега доприносе различита решења у различитим земљама. Код платформи се као основни проблем појављује то што платформе извршавају контролне функције, па би се у том смислу они који раде преко њих могли сматрати запосленима. Међутим, како је већ речено, платформе то оповргавају у својим условима коришћења.

На крају, у контексту ове дебате могуће је поставити питање да ли је бипартитна или трипартитна шема боља за закон о запошљавању у циљу заштите радника који раде под новим облицима рада. Одговор би могао бити да трећа категорија не чини јаснијим простор између запошљавања и самозапошљавања, јер је још увек предмет тестирања у свом обиму, што се може доказати „удвостручавањем сиве зоне” између запослења и треће категорије, а између ове последње и самозапослености то би унело додатну забуну. Исто тако, представљајући се као „удобан простор” за раднике који раде под новим облицима рада који не смета традиционалним облицима, то би могло постати лак излаз из хитне евалуације. Испоставља се да је институција уговора о раду, на изванредан начин, изгубила на значају.

3) Трећи рад у оквиру другог дела јесте рад Чесалине (*O. Chesalina*), који се бави анализом импликација рада преко платформи на радно и социјално право. У том смислу, важно је истаћи следеће. За правну анализу односа између радника који раде преко платформи и самих платформи битно је нагласити да се у случају платформи класично разликовање између хијерархијске пословне координације унутар фирми и координације слободног тржишта између независних учесника тешко може применити, јер су платформе еродирале основну разлику између фирме и тржишта, као и основну разлику између капитала и рада, и успоставиле хибридне управљачке структуре. Појавила се нова класа samozапослених који поседују неки капитал, али су истовремено лишени предузетничке слободе. Уместо менаџерске фирме организоване као ентитет, платформе као тржишне организације поседују мало средстава, екстернализују посао и покушавају избећи преузимање било какве одговорности, представљајући се као посредници и „пијаце”. Оне контролишу раднике преко алгоритама и путем финансијских подстицаја пре него кроз субординацију. Однос радника и платформе карактерише информациона асиметрија, јер не само да су информације које су потребне за радников дневни ток задржане, већ радник није обавештен о томе који ће његови лични подаци бити аутоматски прикупљани и које ће то последице имати по његову будућу активност као радника. Иако платформе наглашавају потпуну аутономију и флексибилност радника, у стварности то је контролисана аутономија. Поред свега овога, и технолошка контрола и људски менаџмент се користе како би се заобишла примена радног права, а платформе користе различите начине како би избегле класификацију радника као запослених.

Мада постоји велики број сличности између информационе и алгоритамске контроле, за разлику од информационе алгоритамску контролу одликује укључивање треће стране у процену квалитета услуга кроз систем оцењивања, јер се на тај начин могу изабрати најбољи радници, затим, због могућности прикупљања велике количине података све се може пратити до најситнијих појединости и, на крају, појављују се разлике у структури контроле и примењеним санкцијама, пошто код алгоритамске контроле та контрола није видљива и радник је умногоме несигурнији, а санкције укључују неповољнији распоред рада или чак гашење рачуна.

На крају, битно је рећи и то да док рад на мрежи у хонорарној економији расте врло брзо, раст рада на даљину запослених унутар фирми није порастао у истој мери. Поред тога, у случају платформи, управљачка контрола је скоро потпуно замењена алгоритмима.

4) Коначно, последњи рад у овом делу је рад Потоцке-Шјонек (*N. Potocka-Sionek*), у којем се поставља питање да ли алгоритми редефинишу рад преко агенција за привремено запошљавање. Рад преко платформи дефинише се

као рад који обухвата рад по захтеву и *crowdwork*, али се већина расправа води око питања да ли платформе које ангажују раднике по захтеву могу фигурирати као њихови директни послодавци. Неко општеприхваћено мишљење је да платформе које ангажују раднике по захтеву тешко да могу фигурирати као агенције за привремено запошљавање, а постоји неколико разлога томе. У случају платформи које ангажују раднике по захтеву клијент је физичко лице које користи платформу како би добио приступ једној услузи. У том смислу, дигитална радна снага не формира део предузећа корисника, већ су уместо тога радници по захтеву интегрисани у компанију чији се рад базира на платформи. Друга битна ствар је што већина платформи које ангажују раднике по захтеву имају велика дискрециона овлашћења и изузетну контролу кад су у питању такви радници. Неке од платформи се пре могу посматрати као продавци својих услуга него као добављачи софтвера који олакшавају посредовање између независних пружалаца. Што се тиче *crowdworking* платформи, тај термин обухвата све платформе за рад на интернету. Ту спадају платформе са микрозадацима, *content-based creative crowdwork* платформе, као и *freelance marketplaces*. Прва два облика платформи имају одређене функције које имају и приватне агенције за запошљавање, а основна разлика је у томе што не испоручују радну снагу предузећу кориснику, већ уместо тога шаљу задатке великом броју виртуелних радника, координирају завршетак и редослед ових задатака и агрегирају радни резултат како би се крајњи резултат испоручио клијенту. Од свих наведених облика, једино посредници на онлајн тржишту подсећају на агенције за привремено запошљавање.

Други израз (*content-based creative crowdwork*) захтева појашњење. У питању је задатак који се односи на програмирање неког садржаја, а што се мора извршити на креативан начин.

Управо код агенција за привремено запошљавање треба споменути конвенцију Међународне организације о приватним агенцијама за запошљавање и Директиву ЕУ о агенцијама за привремено запошљавање. Прва, с једне стране, даје широку дефиницију приватних агенција за запошљавање, међутим, с друге стране, кад се ради о агенцијама за привремено запошљавање, обухват је ограничен на посреднике који запошљавају раднике под уговорима о раду или заснивањем радног односа. Друга (Директива ЕУ) дефинише агенцију за привремено запошљавање као правно или физичко лице које, у складу са националним правом, закључује уговоре о раду или заснива радни однос са привремено запосленим радницима, у циљу њиховог распоређивања компанијама корисницима како би тамо радили под њиховим надзором и упутствима. Практично, агенција је послодавац *de jure*, док је корисник послодавац *de facto*. Функција агенције као послодавца екстернализује ризике повезане са директним запошљавањем, али истовремено и ублажава несигурну позицију таквих радника. Основна

карактеристика рада ових агенција је постојање тројног односа. Још једна суштински важна ствар је постојање радног односа између агенције и оних који се запошљавају преко ње. Основни проблем са дигиталним посредницима за запошљавање је тај што се они на све начине труде да остану изван те трилатералне структуре, односно изван уговорног односа између пружаоца услуга и њиховог корисника.

У дигиталном свету, као пандан овим агенцијама појављују се платформе за обезбеђивање радника по захтеву. Иако корисник коме се радна снага обезбеђује има потпуну контролу над свим, у смислу давања упутстава и надзора над извршавањем задатака, и саме платформе преузимају велики број функција у погледу менаџмента радне снаге.

За разлику од напред споменутог, *online freelance marketplaces* обезбеђују софтвер који оптимизује повезивање клијената и фриленсера, а и индиректно руководи перформансама „удаљеног” рада. И управо то руковођење поставља питање колико је аутономна финална селекција од стране клијената. С једне стране, клијентима се пружа осећај потпуне слободе избора фриленсера, а с друге је тај избор од стране клијената под утицајем аутоматског профилисања фриленсера од стране платформе. Оно што се може рећи о оваквим платформама је то да су много више од пуких понуђача фриленсера, па, узимајући у обзир све њихове функције, умногоме подсећају на агенције за привремено запошљавање. Међутим, постоји неколико фактора који ограничавају примену Директиве ЕУ о агенцијама за привремено запошљавање. Први се односи на чињеницу да се *freelancing* платформе постављају као спољна страна у директном односу успостављеном између корисника и пружаоца. За разлику од агенција за привремено запошљавање, код којих не постоји директан уговорни однос између радника који раде преко агенција и предузећа корисника, код *freelancing* платформи ипак постоји билатерални уговор којим се утврђују међусобна права и обавезе. Други фактор који омета примену Директиве је то што услуге које пружају фриленсери нису интегрисане у пословну структуру платформи.

Недоумице око тога да ли платформе које ангажују раднике по захтеву представљају агенције за привремено запошљавање могу се описати на следећи начин. С једне стране, неке од таквих платформи дају изванредан *trademark* онима који раде преко њих, али оно што спречава примену Директиве је недостатак међусобних права и обавеза. Поред наведеног, појављује се и сумња у погледу испуњености услова за обављање послова под руководством и надзором предузећа корисника, јер што више управљачких функција преузимају платформе, то је мањи капацитет за вршење управљачких функција од стране предузећа корисника. Односно, нејасно је који субјекат је стварни носилац моћи у односу, тј. ко заправо усмерава радне

перформансе. Другим речима, дигитално посредовање прерасподељује моћ између учесника у овом тројном односу.

Коначно, потребно је рећи да не само да постоји нејасна разлика између агенција за запошљавање и агенција за привремено запошљавање, већ и између директног и индиректног запошљавања. Платформе које ангажују раднике по захтеву подсећају на традиционалне кадровске агенције за запошљавање, будући да додељују привременог радника предузећу кориснику, не одређујући модалитет обављања посла, док, с друге стране, имају нове функције повезане са стварним управљањем односом између радника и предузећа корисника.

Трећи део зборника бави се заштитом радника који раде под новим облицима запослења. Од осам радова колико их се налази у овом делу, даће се осврт на седам.

1) Први од радова у оквиру овог дела је рад Флорека (*L. Florek*), који анализира агенције за привремено запошљавање и радне односе који проистичу из тога, с освртом на пример Пољске. Наглашава да је основни проблем код рада преко агенција за привремено запошљавање непознаница да ли ће се тај рад обављати под уговором о раду или под уговором који је склопљен по грађанском праву. У сваком случају, агенција за привремено запошљавање се не појављује као страна у уговорима о раду који могу проистећи из тога кад помаже раднику да нађе посао. Међутим, она може запошљавати особље с циљем да га учини доступним трећој страни.

У ЕУ постоје значајне разлике између коришћења рада преко агенција за привремено запошљавање и правне ситуације, статуса и услова рада ових радника. Преовлађујућа основа овог рада јесте уговор о раду, мада Директива о агенцијама за привремено запошљавање не забрањује употребу уговора склопљених по грађанском праву. Оно што је важно напоменути је да Директива не одређује када користити један, кад други тип уговора.

Пољска регулатива агенција за привремено запошљавање дозвољава и уговоре склопљене по грађанском праву, али не прописује услове по којима се уговор мора склопити по радном или по грађанском праву. Између два запослења код истог послодавца мора проћи минимум 18 месеци, с тим што се не могу обављати исти послови код једног и код другог запослења. Битно је рећи да прописи искључују могућност поверавања запосленог на неодређено време код датог послодавца на привремени рад код истог послодавца, а тиме и претварање овог послодавца у послодавца корисника. Агенција може на бази уговора склопљеног по грађанском праву усмеравати лица која нису запослени саме агенције да обављају привремени рад, што значи да агенција може запошљавати раднике који нису њени запослени на бази уговора склопљеног по грађанском праву. Што се тиче обавеза корисника, он има обавезу да обезбеди услове за безбедно обављање посла,

да обезбеди раднику право на годишњи одмор, да плаћа зараду за време одсуства због болести или за време одсуства због старања о деци.

2) Други рад је рад Флорчакове (*I. Florczak*), о односу између прекарног и атипичног запослења. Као полазиште у разматрању прекаријата и прекарног рада користи се Стендингова класификација седам облика сигурности које недостају прекаријату (сигурност тржишта рада, сигурност запослења, сигурност посла, сигурност репродукције вештина, сигурност дохотка и сигурност репрезентације).

Према Европској фондацији за побољшање услова живота и рада атипични рад означава облик запослења који не подразумева рад са пуним радним временом који се обавља на регуларној бази током дужег периода под уговором на неодређено време код једног послодавца. Насупрот томе, типично запослење се схвата као такво запослење које пружа социјалну сигурност, које подразумева рад са пуним радним временом на неодређено време, који гарантује одређени доходак, код којег постоје стандардни часови рада, који је усмерен према надничарима (тј. онима који живе од њега), и, коначно, код којег се уплаћују доприноси за пензијско осигурање, као и осигурање у случају професионалних болести и незапослености. Атипични рад подразумева рад са непуним радним временом, привремени рад, рад под уговорима на одређено, повремени рад, сезонски рад, рад samozапослених, рад независних радника и рад од куће. Уопштено говорећи, атипични рад је повезан са флексибилизацијом рада и све више добија на значају. Стога се чине одређени покушаји његове законске регулативе, који имају за циљ да колико-толико олакшају положај радника који раде под таквим уговорима.

Три најпопуларнија облика атипичног запослења су уговори на одређено, рад са непуним радним временом и рад преко агенција за привремено запошљавање, који су регулисани одређеним директивама. Треба напоменути и то да се за други од ова три облика користи назив „флексибилно запослење“, док је карактеристика трећег тројни однос између агенције, фирме корисника и запосленог преко агенције. Сезонски рад је регулисан само у односу на држављане трећих земаља, док за samozапослене, независне раднике, раднике од куће, раднике по позиву и раднике запослене преко платформи не постоји посебна регулатива.

У овом смислу, поставља се питање прекарности атипичног запослења. У циљу анализе, користиће се Стендингова класификација седам облика сигурности. Што се тиче сигурности тржишта рада, типичност запослења, бар када се ради о макронивоу, нема значајнијег утицаја на ову сигурност, док на микронивоу типично запослење гарантује минималну зараду. Ни код сигурности запослења типичност запослења не игра неку значајнију улогу у погледу прекарности. Код сигурности посла типичност запослења може бити значајна у погледу напретка у каријери, у смислу да радник који није стално

повезан са послодавцем неће имати могућност напретка у погледу статуса и висине дохотка, па с те стране типичност запослења може имати утицаја на прекарност. Кад се ради о сигурности рада, типичност запослења има значајну улогу на прекарност, а ту су највише погођени samozапослени, радници који обављају рад на даљину и радници који раде преко платформи, док код радника запослених преко агенција ипак постоји одређена сигурност у овом погледу. У вези са аспектом сигурности репродукције вештина, много је лакше стећи нова знања и вештине ако је запослење типично. Ово, међутим, не произлази из типичности саме по себи, већ из врсте посла који се обавља у оквиру атипичног запослења. Код сигурности дохотка ситуација је крајње занимљива. Наиме, начелно је прихваћен став да типичност запослења има утицаја на доходак, у смислу да је стабилно запослење повезано са стабилним дохотком. Па ипак, сигурност повезана са свеобухватном социјалном сигурношћу и прогресивним опорезивањем није увек повезана са типичним запослењем, пошто некад може бити управо супротно, односно, они са атипичним запослењем могу бити корисници социјалне бриге и имати привилегије при опорезивању. Мањак гаранција се може појавити кад се ради о систему социјалне сигурности. Коначно, код сигурности репрезентације треба правити разлику између поседовања колективног гласа и његовог коришћења. Неко општеприхваћено мишљење је да су они са атипичним запослењем у прекарнијој позицији.

Ваља на крају истаћи да у ЕУ проблем сузбијања прекарности дуго није био актуелан. Међутим, почетком рада на овом проблему сматра се увођење Европског стуба социјалних права у којем се истиче значај акција на сузбијању прекарног рада.

3) Трећи рад је рад Лудере-Русел (*A. Ludera-Ruszel*) који се бави анализом потенцијала директива ЕУ у погледу заштите од дискриминације радника који раде под нестандартним облицима запослења. Наглашава се да је принципима једнакости и недискриминације посвећена посебна пажња у Европској повељи о фундаменталним људским правима. Због широког обухвата, принцип има доста потенцијала да прошири свој обухват и на раднике који раде под атипичним запослењем, али је његова нормативна вредност у овом погледу ограничена. Сâм принцип недискриминације се не може применити независно од других докумената који имплементирају овај принцип. Једино под строго одређеним условима примена овог принципа није могућа. Што се тиче секундарног ЕУ права, када се ради о принципу недискриминације, постоје две директиве: једна која утврђује општи оквир једнаког третмана и друга која га имплементира на случајеве расне и етничке дискриминације, док је, кад су у питању атипична запослења, овај принцип уграђен у директиве о раду на одређено, раду са непуним радним временом и раду преко агенција за привремено запошљавање. Принцип недискриминације се односи на широко дефинисан појам запослења, који се,

опет, односи на појам радника дефинисан на нивоу ЕУ, што не оставља простора за његову другачију интерпретацију на нивоу земаља чланица. Како је и појам радника на нивоу ЕУ широко дефинисан, објективни критеријуми за његову дефиницију су постојање подређености радника од стране послодавца, као и постојање одређених права и обавеза сваке стране, док правна природа тог односа и његова сврха нису толико значајни. Овако утврђен концепт радника је касније унапређен, па су сад његова два кључна аспекта постојање односа зависности радника од послодавца и природа дотичне активности. Овако широко схваћен појам радника би, сâм по себи, обухватио и раднике под атипичним запослењем, али се много тога још увек утврђује на основу судске праксе. Наиме, због појединих критеријума, одређене категорије атипичних запослења, а самим тиме и радници који раде под њима, могли би бити искључени. Према судској пракси, краткотрајно запослење или ниска зарада не би искључили третирање таквог рада као врсте запослења. Будући да је концепт радника базиран на зависности радника од послодавца, он не обухвата случајеве економске зависности која није последица подређености. Како је оваква особа у положају сличном оном код радника, мишљење је да и такве особе треба укључити у концепт радника. Код samozапослених је мало другачија ситуација јер се директиве о општем оквиру једнаког третмана и његове имплементације не односе у потпуности на samozапослене. ЕУ концепт радника би такође требало применити да се одреди да ли одређени облици атипичног рада потпадају под онај обухват заштите коју пружају директиве о раду на одређено, раду са непуним радним временом и раду преко агенција за привремено запошљавање.

Забрана дискриминације се односи на широко схваћен појам запослења и занимања, који обухвата широк спектар питања, а то су: 1) приступ запошљавању и samozапосљавању, укључујући критеријуме за одабир, запошљавање и унапређење, 2) приступ стручном вођењу и стручној обуци, напредној стручној обуци и преквалификацији, укључујући и практично радно искуство, 3) услови запошљавања и радни услови, укључујући и отказе и плате, и 4) чланство и укљученост у организације послодаваца и радника, или било коју организацију чији се чланови баве одређеном професијом, укључујући и погодности које пружају такве организације. Изузев појма плаћања, ништа од осталог није правно дефинисано.

И код материјалног обухвата принципа једнаког третмана помаже судска пракса. Оно што је приметно је да се тежи укључивом приступу. Односно, тежи се томе да се обухвати што више разноврсних ситуација специфичних за атипичне облике рада, што се односи и на појам услова запошљавања који одређују материјални обим директива о раду на одређено, раду са непуним радним временом и раду преко агенција за привремено запошљавање, који је ужи у односу на онај који имају директиве о општем оквиру једнаког третмана и његове имплементације. Појам услова запошљавања код

директива о раду на одређено, раду са непуним радним временом и раду преко агенција за привремено запошљавање је широко схваћен и тумачен по аналогији у односу на онај који имају директиве о општем оквиру једнаког третмана и његове имплементације. Овај укључиви приступ базира се на борби да се обезбеди ефективност приступа једнаког третмана садржаних у директивама о раду на одређено, раду са непуним радним временом и раду преко агенција за привремено запошљавање, чији је циљ унапређење квалитета оваквих облика рада.

Појам дискриминације сâм по себи подразумева постојање неке особе која је у сличној или истој ситуацији, осим у случају трудноће, када се ради о директној дискриминацији. Притом је једина разлика између те две особе које се упоређују ниво заштите. Концепт радника са којим се упоређује је много ужи код директива о раду на одређено и раду са непуним радним временом, него код директива о општем оквиру једнаког третмана и његове имплементације, пошто захтевају да та особа уистину постоји. Директива о раду са непуним радним временом има и додатни захтев који се огледа у томе да два радника која се упоређују морају имати исти тип уговора о раду или исти тип радног односа.

Поред проблема дискриминације, један од великих проблема је и проблем неједнаког третмана радника. Ово је посебно видљиво код директива о раду на одређено и раду са непуним радним временом, мада је слично и са директивом о раду преко агенција за привремено запошљавање.

Суд правде ЕУ заузима стриктно гледиште према широком концепту „објективних основа” који је заснован на принципу ефективности директива о нетипичном раду, које имају за циљ побољшање квалитета живота радника који раде под таквим облицима запослења и спречавању послодавца да користи такав радни однос у циљу ускраћивања радника оних права која имају радници на неодређено. Овај концепт се мора тако разумети да се не дозволи разлика у третману радника на неодређено и радника који раде под атипичним запослењем, у смислу да се та разлика оправда неким апстрактним нормама. Морају се навести тачни фактори који карактеришу услове запослења на које се односе, контекст у којем се јављају, као и да се установе објективни критеријуми који условљавају потребу неједнаког третмана. Ово зато што сама чињеница да је у питању рад са непуним радним временом или рад преко агенција за привремено запошљавање није довољна да то буде објективни разлог за дискриминацију.

Требало би и рећи да директиве о раду на одређено и раду са непуним радним временом имају тзв. принцип пропорционалности, који функционише тако да се оправда неједнак третман стандардних и нестандартних радника у погледу услова запошљавања који могу бити пропорционални времену током којег се радило или трајању уговора о раду. Овај принцип штити

раднике од смањења њихових права мање од оног пропорционалног дела на који имају право, као и од наметања обавеза несразмерних броју одрађених сати. Он онемогућава раднике да смање своја права која због њихове природе не могу бити сразмерна.

4) Наредни рад је рад Онике-Кипее (*L. Onica-Chipea*), о регулативи рада на даљину у Румунији. На почетку се даје ЕУ дефиниција рада на даљину, према којој се у ЕУ рад на даљину дефинише као облик организовања и/или обављања послова који се врши редовно, ван просторија или радних места послодавца, коришћењем рачунарских ресурса, тј. таква врста рада је идентична оном раду који би се могао обављати у просторијама или на радним местима послодавца. Постоји неколико начина на који се може обављати рад на даљину, при чему су критеријуми класификације различити. Тако се према критеријуму места одакле се примењује разликују рад на даљину који се обавља од куће, рад на даљину који се обавља у мини локализованим центрима, мобилни рад на даљину, рад на даљину „од канцеларије до канцеларије” и рад на даљину који се обавља у виртуелном предузећу. Према критеријуму броја учесника разликују се индивидуални и колективни рад на даљину.

Полазећи од овакве дефиниције на нивоу ЕУ, румунски закон о раду на даљину дефинише рад на даљину као облик организовања рада којим запослени редовно и на добровољној основи испуњава своје одређене обавезе, односно рад који радник обавља на месту које није радно место које организује послодавац, при чему такав рад траје најмање један дан у месецу, уз коришћење информационе и телекомуникационе технологије.

Из овакве дефиниције произлази следеће: 1) то је облик организовања рада, при чему је доктрина приметила да рад на даљину означава само конкретан начин обављања делатности која је предмет индивидуалног уговора о раду, па би у том смислу формулација „начин обављања послова” била прикладнија, 2) то је рад који се обавља добровољно, најмање један дан у месецу; додатно, овакав начин рада је предмет договора између послодавца и запосленог, и 3) то је рад који се обавља ван радног места, уз коришћење телекомуникационе технологије.

У циљу обављања својих послова, запослени који обављају рад на даљину организују свој програм рада у договору са послодавцем, према одредбама индивидуалног уговора о раду, интерног акта и/или важећег колективног уговора о раду, с тим да послодавац има право да провери активност овако запосленог. Обавеза послодавца је, између осталог, да обезбеди услове за безбедно обављање посла од стране запосленог који ради на даљину, што обухвата обезбеђивање средстава информационе и комуникационе технологије и/или друге безбедне радне опреме потребне за обављање посла, што укључује њено инсталирање, преглед и сервисирање, као и да обезбеди

услове да овако запослени примају одговарајућу обуку из области безбедности и здравља на раду, посебно у облику информација и упутстава за рад специфичних за место извођења рада на даљину, док је једнако важно и да се обезбеди коришћење опреме за визуелни приказ: при запошљавању, при промени делатности рада на даљину, при увођењу нове радне опреме и при увођењу сваке нове процедуре рада. Посебне обавезе послодавца су у погледу пружања права на колективну шему овако запосленим радницима с циљем да се не осећају изоловано од остатка колектива и да им се омогући редовно састајање са колегама. Коначно, послодавац мора да обезбеди превоз до и од места где се обавља рад на даљину, да обезбеди материјале које запослени користи у раду и, од случаја до случаја, услове под којима послодавац сноси трошкове рада на даљину.

На крају, треба рећи да и запослени има низ обавеза, посебно кад је у питању заштита на раду. Те обавезе су: 1) да обавести послодавца о опреми за рад коју користи, да га обавести о условима на месту где се обавља рад на даљину и да му омогући приступ месту одакле се обавља рад на даљину у циљу спровођења адекватних мера заштите на раду према клаузулама уговора о раду, 2) да не мења услове безбедности и здравља на раду у месту одакле се обавља рад на даљину, 3) да користи само ону опрему која не представља никакву опасност по његову безбедност и здравље на раду, 4) да обавља своје активности у складу са одредбама о безбедности и здрављу на раду, као и у складу са индивидуалним уговором о раду, и 5) да се придржава посебних правила и ограничења које је утврдио послодавац у вези са коришћеним интернет мрежама или коришћењем обезбеђене опреме.

5) Пети рад на који ће се дати осврт је рад Матијас-Лисаковске (*P. Matyjas-Łysakowska*), о запошљавању наставника на основу „постављања” у контексту савремених промена радног права у Пољској.

Appointed teachers (дословно: постављени наставници) су се у пољском законодавству дуго сматрали јавним службеницима. У основи, то су стално запослени наставници који за разлику од наставника под уговором уживају одређене привилегије, јер имају специфичне надређене. И међу овако постављеним наставницима постоје извесне разлике, јер могу бити стално запослени и привремени. Временом су се статуси радног односа оних који су запослени по уговору и оних који су постављени све више приближавали. Даље измене су замениле однос јавне службе радним односом.

Заправо, то постављање наставника може се схватити и као извесна врста награде и унапређења, јер такви наставници уживају више привилегија, посебно у погледу стабилности запошљавања, а и много су тесније повезани са надређенима.

Наставник који је постављен може затражити премештај у другу школу на исту или различиту позицију, при чему се код премештаја на различиту позицију мора тражити његов пристанак. Исто се односи на промену радног времена.

Што се тиче престанка радног односа, важно је напоменути да, уколико постављени наставник не пристане на нижу зараду због смањења броја часова, при чему не постоји могућност даљег рада са пуним радним временом, тек тада се отвара могућност његовог отпуштања. Престанак радног односа оваквог наставника може настати и због организационих разлога, због здравствених проблема наставника који узрокују неспособност за обављање посла, због негативно оцењеног рада наставника или по захтеву самог наставника. У свим овим случајевима наставник има право на отпремнину.

б) Још један од радова који анализира агенције за привремено запошљавање, али на примеру Пољске, је рад Антошака (*P. Antoszak*). На почетку се напомиње да су прве агенције за привремено запошљавање у Пољској настале 1994. године, али да све до 2003. године није постојала њихова озбиљна законска регулатива.

Иако су агенције за привремено запошљавање из теоријског аспекта, због својих специфичности предмет бројних расправа, генерално се може рећи да је улога ових агенција у смислу њиховог утицаја на запосленост позитивна, мада је рад преко агенција за привремено запошљавање само допунски облик рада, који нити може нити ће постати доминантан облик запошљавања.

Од 2003. године до данас број агенција за привремено запошљавање, број фирми корисника и запослених преко агенција за привремено запошљавање је константно растао, што се односи и на популарност запошљавања преко агенција за привремено запошљавање. Конкретно, са изузетком 2009. године, број агенција за привремено запошљавање је стално растао, при чему је највећи раст забележен на преласку 2004/2005. године и у 2016. години. Међутим, требало би напоменути да величина агенција није иста, јер локалне агенције имају мали број запослених. Такође, највећа активност и значај ових агенција је у великим градовима – Варшави, Вроцлаву, Кракову, Гдањску и Познању. Кад су у питању фирме корисници, и ту је приметно да постоје значајне разлике у броју фирми корисника у различитим регионима, што се нарочито односи на оне фирме кориснике у страном власништву. На овом месту се неће улазити у то у којим регионима је забележен највећи, у којим најмањи број фирми корисника, већ ће се покушати дати неки општи закључци. За разлику од података о агенцијама за привремено запошљавање, у погледу фирми корисника најпоузданији подаци постоје за 2016. годину. Коначно, вреди се осврнути и на запослене преко агенција за привремено запошљавање. Као и у претходна два случаја, њихов број није свуда исти, већ варира од региона до региона, а најпоузданији подаци постоје за 2015. годину.

Због просторног ограничења за овај приказ, детаљније информације о свему (у статистичком смислу) могу се наћи у самом раду чији осврт се овде даје.

7) Коначно, последњи рад трећег дела зборника на који ће се дати осврт је рад Скоре (*M. Skóra*), о запошљавању особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада у Пољској. У Пољској је прописано да компаније које имају најмање 25 лица запослених са пуним радним временом месечно уплаћују одређени износ у Фонд за рехабилитацију особа са инвалидитетом, који се рачуна тако што се одређени проценат просечне зараде помножи бројем који представља разлику између запослености којом би се остварила потребна стопа запослености инвалида од 6% и стварног броја запослених особа са инвалидитетом, мада су одређене категорије непрофитних фирми изузете од ове обавезе. Ова обавеза може бити мања уколико се није постигла потребна стопа запослености особа са инвалидитетом, као и у случају куповине опреме од стране предузећа која имају најмање 25 лица запослених са пуним радним временом, од чега 30% њих има значајан степен инвалидитета. Друга врста подршке су субвенције за плате особа са инвалидитетом ако је запослени уписан у регистар особа са инвалидитетом, при чему њена висина зависи од степена инвалидитета, односно, што је већи степен инвалидитета већа је и субвенција. Коначно, додатни облици подршке су рефундација трошкова адаптације радног места за особе са инвалидитетом које су запослене најмање 36 месеци, рефундација трошкова тренинга оваквих особа, рефундација месечних трошкова одржавања запослености запослених који помажу запосленом са инвалидитетом у погледу обављања његовог посла, као и рефундација трошкова обуке тих запослених.

Коначно, четврти део зборника бави се изазовима у погледу колективне заштите радника који раде под новим облицима запослења.

1) Први рад у овом делу је рад Барана и Черњак-Свенђоле (*K. Baran & J. Czerniak-Swędzioł*), који на примеру Пољске приказује рефлексије у погледу заштите радног односа синдикалаца под измењеним Законом о синдикатима. У основи, предметни закон је умногоме изменио стање ствари у погледу заштите синдикалаца. У том смислу, може се говорити о неколико сфера гаранција стабилности запослења синдикалаца.

Прва од њих је персонална сфера гаранција стабилности запослења, а ту је потребно рећи следеће. У личном смислу, следећим категоријама синдикалаца додељена је гаранција стабилности радног односа: 1) запослени чланови управе назначени одлуком управног одбора, 2) друга плаћена лица која су чланови датог синдиката, а која су овлашћена да представљају такву организацију у односима са послодавцем или са органом или лицем које наступа у име послодавца у погледу питања радног права, 3) три запослена лица наведена одлуком оснивачког одбора, и 4) запослена лица која обављају изабрану синдикалну функцију изван синдикалне организације предузећа, а

која остварују право на бесплатно одсуство или одсуство са радних обавеза код послодавца. Због чињенице да је листа лица којима се гарантује стабилност запослења исцрпна, гаранције запослења се неће односити ни на једну другу категорију синдикалаца, без обзира на функцију коју лица обављају унутар структура синдиката. Овлашћење за заступање синдиката може бити опште или ограничено само на одређене надлежности синдиката. Односно, синдикалац који је овлашћен да представља синдикат у социјалним питањима пред послодавцем подлеже истој заштити као и остали синдикалци. Међутим, оно што је нејасно кад се говори о лицима којима је дата заштита, то је шта се подразумева под осталим лицима са плаћеним запослењем, па се, као нека општа дефиниција, може узети дефиниција да су то она лица која раде под оним облицима запослења који не потпадају под радно право. С тим у вези, то значи да би се заштита требала дати и оним лицима која обављају два посла, од којих један не потпада под радно право. Што се тиче трију лица са плаћеним запослењем која су назначена у резолуцији оснивачког одбора, ситуација је следећа. Због чињенице да су чланови оснивачког одбора директно изложени репресији од стране послодавца, њих је потребно заштитити, али то не искључује ситуацију када резолуција указује и на друга лица. Заштита стабилности запослења треба да произлази из обављених функција у вези са формирањем нове синдикалне организације, али то право није апсолутно. Одлучујући фактор је стварна намера да се формира синдикална организација. Заштита не произлази из назнаке у резолуцији, већ из чињенице да основани синдикат представља оснивачки одбор. Заштита може бити примењена само на три особе назначене резолуцијом оснивачког одбора. Ограничавање броја штићених лица значи да, ако је назначено више од три особе, прве три које су назначене имају предност. Осталим наведеним особама послодавац може отказати или изменити уговор о раду, а законска заштита радног односа се примењује без обзира на то да ли се лица која је одредио оснивачки одбор накнадно бирају у одбор синдикалне организације предузећа. У периоду који претходи регистрацији синдиката само лица наведена одлуком оснивачког одбора уживају заштиту од престанка радног односа, а ова заштита се не протеже и на лица која су накнадно бирања у управни одбор.

Друга битна сфера гаранција запослења је материјална сфера. Ту је потребно нагласити да се заштита односи на отказ уговора о раду са отказним роком и без њега, а синдикалци се штите и од једностране промене плате и/или услова рада на штету запосленог лица. Заштита у случају отказа са отказним роком се примењује и на уговоре на одређено и на уговоре на неодређено, док се у случају отказа без отказног рока механизам заштите примењује и у случају кад отказни рок није одређен ни са једне стране, као и кад је у питању једнострана акција од стране послодавца.

На крају, трећа битна сфера гаранција заштите запослења је темпорална сфера. С тим у вези, потребно је рећи да постоје рокови у којима управни одбор мора донети одлуку да ли одобрава или одбија давање сагласности на раскид уговора или измену услова пословања неког од чланова синдиката. Ти рокови су: 1) 14 радних дана рачунајући од дана подношења писменог обавештења послодавца о намери да се да обавештење о раскиду уговора о раду или (о намери да се да обавештење о) измени услова пословања, навођењем разлога за радње предузете од стране послодавца, и 2) 7 радних дана рачунајући од дана подношења писменог обавештења послодавца о намери да се раскине уговор о раду без обавештења, навођењем разлога за радње предузете од стране послодавца. Међутим, овде се појављује неколико проблема, од којих је први тај што се ови рокови разликују у односу на оне које прописује пољски Закон о раду. Следећи проблем је одређивање датума од којег почињу тећи рокови за давање сагласности, као и начин на који се рачунају рокови. Трећи проблем је рачунање рокова у случају кад се решење о давању сагласности или одбијању давања сагласности на раскид уговора или измену услова пословања доноси од стране тела које није управни одбор. Коначно, ту је и проблем рачунања радних дана. Што се тиче давања сагласности на раскид уговора или измену услова пословања неког од чланова синдиката, та одредба је уведена како би се ојачала правна заштита чланова синдиката. Оно што је битно нагласити је да је та сагласност увек у форми резолуције и да је увек доноси или управни одбор или оснивачки одбор или статутарни одбор синдиката. Такође је битно нагласити да су рокови за давање сагласности важно ограничење, што значи да, ако се у овим роковима не донесе одлука која је у супротности са одлуком послодавца, сматраће се да је дат пристанак. Даље, једна од важних карактеристика пољског Закона о синдикатима је да се и члановима који нису запослени дају одређена права која могу искористити уколико је послодавац повредио услове уговора о раду или уколико је повредио оне одредбе које се односе на престанак радног односа, а то је да имају право на надокнаду, на накнаду штете и на обештећење. Особа која није запослени, а која обавља плаћени посао, има право на надокнаду у висини шестомесечне накнаде током последњег периода запослења, а, уколико накнада није исплаћивана на месечном нивоу, у висини шестоструке просечне месечне зараде у земљи у години која претходи оној у којој престаје радни однос, и то без обзира на висину претрпљене штете. Већа надокнада је могућа, али мања није. Ако је запослење трајало краће од шест месеци, онда је база за надокнаду просечна месечна зарада током читавог периода запослења. Синдикалци који имају статус запосленог имају право да траже изјаву о неефикасности обавештења послодавца о отказу уговора о раду, враћање на посао ако је уговор већ раскинут и накнаду штете. У случају чланова који немају статус запосленог враћање на посао није могуће. Ови чланови имају право да захтевају одштету или обештећење које превазилази

износ накнаде. У случају штете, то значи било какву штету насталу услед кршења услова раскида уговора о раду или услед једностране промене услова пословања. У финансијском смислу се може покрити стварна штета и изгубљени профит. Међутим, овај закон не покрива тзв. могућу штету.

2) Други рад у оквиру четвртог дела зборника је рад Унтершицове (*J. Unterschütz*). Рад носи доста занимљив и интригантан назив, јер његов аутор поставља питање да ли су дигиталне платформе сумрак или зора радног права. На почетку се наглашава да је дигитална револуција унела велике промене у начин обављања послова, а самим тиме и поставила доста изазова у погледу њихове правне регулативе. Као један од облика таквог рада појављује се и *crowdwork*, као и рад преко платформи. Посебно проблематичан облик рада из правног аспекта је рад преко платформи. Иако идеја рада од куће није нова, у данашњем свету је присутна потпуна аутоматизација овог рада, па би се његове основне карактеристике могле сумирати на следећи начин: 1) константно праћење понашања радника, 2) константна евалуација перформанси радника, 3) аутоматска имплементација одлука, 4) радникова интеракција са системом уместо са стварним људима, и 5) ниска транспарентност информација које примају радници и купци.

Рад преко платформи, као један од облика рада који постаје све више актуелан, обухвата разноврсне облике рада. Једна од подела је на рад који се базира на информационам и комуникационим технологијама и *crowdwork*. Први се схвата као такав облик радних активности који укључује комплетирање серија задатака уз помоћ онлајн платформи, које омогућавају организацијама или појединцима приступ недефинисаним или непознатим групама организација или појединаца у циљу решавања специфичних проблема или пружања одређених услуга или производа у замену за новац. Други представља такав облик рада код којег је извршење традиционалних радних активности каналисано кроз апликације којима руководе компаније које такође интервенишу у погледу постављања минималних стандарда квалитета, као и око селекције и руковођења радном снагом. Платформе се обично разликују према улози коју имају код повезивања радника и клијената, „пресуђивања“ (додељивања) задатака, према мери у којој извршавају контролну функцију над извршеним радом и начину на који успостављају услове за извршене услуге, укључујући плаћање. Платформе се такође деле на оне које су базиране на мрежном раду (*web-based*) и оне које су базиране на локацији, а свака од њих се даље дели на одређене подгрупе.

Један од великих проблема који се појављује код платформи јесте правни статус оних који раде преко њих, јер већина платформи у својим условима коришћења каже да су они који раде преко њих независни уговарачи, док неке чак и негирају да су у питању компаније (рецимо, једна платформа која пружа услуге превоза негира да иза ње стоји фирма која се бави пружањем услуга

превоза). У основи, они који сарађују са платформама које раде на „тржишту фриленсера” могу бити класификовани као фриленсери или samozапослени. Неке платформе више наступају као посредници у пружању услуга. Такође се појављују нејасноће у погледу улога које имају платформе, јер се онда поставља питање да ли на њих применити одређене правне прописе. Наиме, нејасно је да ли платформе наступају као службе за запошљавање (*work placement service*) или агенције за привремено запошљавање. Прве нуде информације послодавцима, онима који траже посао, онима који мењају посао и олакшавају повезивање страна. Овакав приступ користе платформе које препуштају плаћање радника од стране клијената дискрецији двеју страна, које се у потпуности договарају око висине и начина плаћања, док остали постављају минималну цену услуга. Оне такође могу дозволити директну комуникацију између клијената и пружалаца услуга. Платформе такође могу наступати и као агенције за привремено запошљавање, а у том случају имају много више функција. Посебно би у другом наведеном случају требало применити законску регулативу. Додатни проблем који се појављује је да ли раднике који раде преко платформи класификовати као раднике од куће који обављају такав посао који се плаћа по јединици производа, а за добробит платформе. Такође, као један од великих проблема може се навести и недостатак колективног репрезентовања ових радника, па се неретко дешава да избијају протести.

Што се тиче судске праксе, у великом броју случајева се радницима преко платформи признају одређена права, а као аргумент се, рецимо, наводи могућност праћења рада радника, независно од начина на који се то чини.

Кад су у питању национална ЕУ законодавства, укључивање радника преко платформи у законодавна решења је спорадично, а пример тога су законодавства Француске и Италије. На нивоу ЕУ се такође чине покушаји да се нађе нека дефиниција радника која би излазила изван националних оквира, већ би била дефиниција на нивоу ЕУ. С тим у вези, радником би се сматрала свака особа која током одређеног времена пружа неке услуге под руководством и за рачун другог лица, при чему за то обављање прима накнаду.

На крају, што се тиче правних иницијатива у погледу радника преко платформи, могу се навести проширење обухвата радног права на све нове облике рада, стварање треће категорије уговора као „посредника” између запослених и лица која обављају послове на бази уговора склопљеног по грађанском праву, редефинисање појма послодавца, док је последњи предлог замена закона о раду законом о запошљавању. Међутим, код другог предлога треба рећи да он некад може водити и супротним исходима од очекиваних, посебно кад је запошљавање под уговорима склопљеним по грађанском праву или субординирана samozапосленост привидне природе, јер тад може смањити стандарде заштите. Још један изазов у овом погледу је „миграција”

рада изван традиционалних оквира запошљавања, у смислу да су многи људи који не раде заштићени радним правом. Рад преко платформи је добар пример јер се код овог рада не појављује стандардна хијерархија запослења, али је такође и ниво социјалне заштите много нижи. Такође, пошто у овом случају не постоји писани уговор о раду, он је у извесном смислу сакривен.

3) Коначно, последњи рад је рад Валчака (*K. Walczak*), који на примеру Пољске анализира права и бенефиције оних који пружају негу детета, при чему се та права и бенефиције посматрају као аутономни извори радног права. На почетку се указује на то да је легитимитет интереса у вези са питањима бриге о деци и неговатељи(ца)ма неоспоран, а више је разлога томе. Први се односи на повећање броја деце, па се у том смислу чине сви напори како би се родитељима олакшао положај у смислу баланса између пословног живота и обавеза око неге детета/деце, без обзира на то која им је формална база запослења. Други разлог због чега су неговатељи заинтересовани за истраживања представљају изазови самог тржишта рада, јер је свуда присутна несташица радне снаге, па се тежи увођењу подстицаја за запослене, а хонорарна економија поставља много изазова у том смислу. Флексибилност рада је привлачна послодавцима, али је и велики изазов за породице са децом пошто им отежава баланс између пословног и приватног живота. Трећи разлог је то што неговатељи имају такве карактеристике које би биле подстицај послодавцима да их запосле, пошто су мајке које се враћају са породилског одсуства покретачка снага економије. Коначно, пажња би требало да буде посвећена и чисто људској подршци у погледу неге деце.

Заправо, у нормативном смислу, послодавац је у обавези да у складу са својим могућностима помогне задовољавању друштвених и културних потреба запослених, што се, између осталог, односи и на негу деце. Међутим, основни проблем је то што се овај принцип схвата у ужем смислу. Још један од важних аспеката ове проблематике је постојање аутономних извора права када је у питању нега деце. Док на Западу постоје одређене иницијативе у овом погледу, у Пољској то није случај. Међутим, то непостојање не мења чињеницу да овакви извори права не би могли бити уведени.

На крају ваљало би и истаћи да су истраживања на ову тему показала да велики део запослених у Пољској није у могућности да усагласи пословне обавезе са бригом о деци, као и да мањи број послодавца нуди било какве погодности у овом погледу. Све и да регулативе у овом погледу постоје на нивоу фирми, то је прилично спорадично. Начелно, ове регулативе се могу поделити у три групе. Прва група се односи на финансијске погодности које су се давале још у време социјализма. Друга група би обухватала права у погледу прилагођавања места и времена рада. Међутим, тај рад од куће некад може нанети више штете него користи, пошто се запослени, због чињенице да су деца стално око њих, не могу концентрисати на своје пословне обавезе.

Трећа група се односи на организовање одређених погодности попут обданишта (при чему је ово организовано од стране саме компаније) или на финансирање боравка деце у неким приватним обдаништима или сличним институцијама, као и на пружање подршке родитељима у погледу бриге о деци током празника и школских распуста.

Славен САВИЋ