

УДК: 331.103:004.738.5

CERIF: S 144, S 146

ТИП РАДА: ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.55836/PiP_23102A

др **Сања СТОЈКОВИЋ ЗЛАТАНОВИЋ***
виши научни сарадник Института друштвених наука у Београду,
Србија

СУБОРДИНАЦИЈА *VERSUS* АУТОНОМИЗАЦИЈА И ЊИХОВЕ ГРАНИЦЕ КОД ДИГИТАЛНОГ РАДА**

Сажетак

Промене карактеристика економско-социјалног модела капиталистичког привредног система у правцу осигурања веће одрживости, што је резултирало актуелизацијом и промовисањем модела одрживог развоја на међународном нивоу, док се, све више наилажава изв. „зелена димензија“ одрживог развоја, неизоставно су захтевале одређена преиспитивања традиционално дефинисаног модела рада. Нарочито се истиче феномен глобализације и дигитализације производње, што води ка својерсној „глобо-дигитализацији“ рада, те неопходности утврђивања концептуалног оквира, као и праћеће нормативног обликовања нових, фактичких форми рада у традиционалним институционалним оквирима заштитне.

Сагледавањем теоријских и концептуалних инструмената традиционално дефинисаног модела рада, односно традиционалног радног односа,

* Електронска адреса аутора: sanjazlatanovic1@gmail.com.

** Рад је написан у оквиру Програма истраживања Института друштвених наука за 2023. годину, који подржава Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

са фокусом на честіо, у літератури, істїцаної елементїа субординаціје као іосебно сіорної у околностїма убрзане дїїїїализације, у раду се настїої да се криїїчкї анализирају елементїи іїзв. дїїїїалної радної односа. Осим іїоїа, на іїримеру решења немачкої іїрава, циљ је уїїврїївање сіїања реїїулатїиве у друїїм државама и у домаћем іїраву, на начин да се доїїрїнесе академскої расїїрави у обласїи која се убрзано развија.

Кључне речї: Традиціонални радни однос. – Дїїїїални радни однос. – Елементїи радної односа. – Субординаціја. – Ауїїономи-заціја.

I Увод

Развој информационих и комуникационих технологија довео је до значајних промена у организацији пословања и рада, те последично условио појаву нових форми рада. Овде се нарочито издвајају облици када се рад обавља ван пословних просторија послодавца (тзв. рад на даљину), као и уопште без физичког, тј. просторног дефинисања места рада, односно рад преко дигиталних платформи (тзв. платформски рад). Феномен дигиталног рада, термилошки, деривира и везује се за појмове – платформске економије, колаборативне економије, односно гїг економије, те се обично изражава кроз принцип „*Caring is sharing*“. Као предност овог облика рада наводи се осигурање одрживости пословања, али и одрживости рада, у смислу укључивања што већег броја радно способних појединаца у радни процес, као и смањење рада на црно, односно рада у сивој економији. Међутим, независно од неупитних предности дигиталног рада, будућност радног права у смислу развоја и прилагођавања променама економско-социјалног модела, те утврђивања основних концептуално-теоријских постулата, *per se* захтева додатно сагледавање, те усаглашавање традиционалних радноправних института са савременим променама у организацији и начинима рада. С тим у вези, као нарочито изазовно за нормирање и примену правних правила, издваја се питање дефинисања начина делотворног остваривања субординације, као важног елемента традиционалног радног односа. Подређеност запосленог нормативној и дисциплинској власти послодавца код свих форми дигиталног рада начелно је остварена, док се подређеност управљачкој власти често доводи у питање.

У раду се, применом правнотеоријског и аксиолошког метода у једном развојном контексту, анализирају услови и начини за остваривање

субординације, у околностима развоја дигиталних технологија, као и све чешћег радног ангажовања радника путем дигиталних платформи, те путем других облика рада на даљину. Обавезе запослених, односно њихова одговорност везана за физичко присуство на тачно дефинисаном месту рада када послодавац може директно давати управљачке инструкције, као и одговорност у контексту утврђеног радног времена за обављање радних задатака, код скоро свих форми дигиталног рада, занемарују се, односно утврђују се флексибилно. Сада, уместо субординације, аутономизација у погледу радног места и радног времена постаје битан елемент тзв. дигиталног радног односа, док поједини аутори, попут Палинија истичу тзв. „ослабљену субординацију“,¹ односно повећану аутономију запосленог насупрот традиционално дефинисаним оквирима управљачке власти послодавца. Тако, ослабљена аутономија, као тенденција, везује се за италијанску судску праксу, где се тумачењу обележја субординације код утврђивања постојања радног односа приступа све флексибилније, на начин да се, заправо, утврђује врста и природа радне активности појединца, затим његова функционална улога у оквиру организационе структуре компаније, као и саме карактеристике пословања, чиме се појам субординације све чешће релативизује.² Као последица све веће аутономизације код дигиталног рада, намеће се питање избора адекватног метода и ефективног квалификационог механизма за оцену и потврду субординираног рада у новим околностима. Редефинисање традиционалних елемената, односно обележја радног односа, са фокусом на, у овом случају, споран елемент субординације, захтева преиспитивање свих „могућих“ елемената традиционалног радног односа, а нарочито обележја интеграције у радну организацију, на страни радника, односно одговорности за ризик пословања, на страни послодавца. Међутим, овде треба имати у виду то, да је утврђивање основних елемената традиционалног радног односа спорно, како у домаћем праву тако и у упоредном, те да не постоји доктринарна али и јуриспруденциона сагласност код дефинисања радног односа, с тим да, ипак, доминира становиште где се основним елементима традиционалног радног односа сматрају добровољност, престација (личног) рада, плаћеност и субординација.³ Стога, иманентна неуједначеност, односно несасгласност везана за елементе радног односа, што даље условљава различитост дефиниција уговора о раду у теорији, и у упоредном праву везује се за сам настанак радног права,

1 Massimo Pallini, „Towards a new notion of subordination in Italian Labour Law?“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019, 2.

2 *Ibid.*

3 Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за ошказ ујовора о раду*, Београд, 2016, 52.

као гране права, и питања издвајања, односно аутономије у односу на грађанско. Тако, настанак индивидуалног радног права у европско-континенталном правном систему јесте заснован на прокламовању начела слободе рада, уз примену механизма интервенционизма државе, а све са циљем осигурања формалноправне једнакости уговорних страна код закључења уговора о раду, где фактичка неједнакост условљена економском моћи послодавца захтева примену мера државе и заштиту слабије стране у таквом односу.⁴ Ипак, овде се поставља питање, да ли је могуће отклонити природну неједнакост радника и послодавца у условима када је субординација дефинисана као битан елеменат радног односа, о чему се и данас воде академске дебате везане за тзв. институционалну, односно уговорну аутономију и фактичку аутономију код уговора о раду.⁵ Наведено, нарочито, добија на значају у условима глобализације производње и рада, те пратеће дигитализације, где се чини да „правна“, односно институционална аутономија традиционалног радног односа установљена у време настанка радног права у другој половини 19. и почетком 20. века, сада у околностима IV индустријске револуције, настоји да се идентификује са фактичком аутономијом код тзв. дигиталног радног односа, али и да се, под одређеним условима, изједначи са самосталном предузетничком делатношћу, уклањањем стриктних разлика између зависног традиционалног радног односа и samozапoшљавања, односно независног рада. Ово се, додатно, наглашава утврђивањем категорије економски зависних samozапoслених лица,⁶ која уживају одређену радноправну и социјалноправну заштиту. С тим у вези, сагледано у ширем смислу, и на нивоу гране права – иако се онедавно све више налазе академски текстови који указују на тзв. крај радног права⁷ у условима глобализације, пратеће експлоатације и дигитализације, могуће је и предметном питању приступити на начин да, наизглед, неповољни спољни услови могу бити искоришћени као потенцијал за развој, односно својеврсну еволуцију традиционалног радног односа. Ово потврђује и чињеница актуелизације и промовисања ширења

4 Бранко Лубарда, *Радно право, Расправа о госпoјансћиву на раду и социјалном гужалоју*, Београд, 2012, 156.

5 Alan Bogg, Cathryn Costello, ACL Davies, Jeremias Prassl (eds.), *The Autonomy of Labour law*, Oxford, 2015, 3.

6 Под економски зависним samozапoсленим лицима подразумевају се они који су правно независни, те се могу класификовати у категорију samozапoслених лица али су економски зависни, односно раде за само једног послодавца, односно клијента или веома мали број њих. Rossella Bozzon, Annalisa Murgia, „Independent or dependent? European labour statistics and their (in)ability to identify forms of dependency in self-employment“, *Social Indicators Research*, No. 160/2022, 201.

7 Martin Vranken, *Death of Labour Law? Comparative Perspectives*, Carlton, 2009.

радноправне, односно социјалноправне заштите и на субјекте који је до сада нису уживали, попут економски зависних samozапослених лица, као и радника који су ангажовани флексибилно са приличном аутономијом у обављању радних задатака.

II Редеоинисање традиционалног радног односа – ка појмовном одређењу тзв. дигиталног рада

Дефинисање, односно утврђивање постојања радног односа, како у правној теорији, тако и у законодавству и судској пракси, од настанка радног права прате приметне тешкоће и изазови. Оне деривирају из саме идеје признавања радних права и радноправне заштите слабије стране у односима који се заснивају поводом рада и у вези са радом. У основи, проблем изједначавања фактички економски неједнаких страна у односу, повезује се са утврђивањем доминације економских интереса над социјалним и *vice versa*. Наиме, у ширем смислу, према Бодри (*Baudry*) и Шасањон (*Chassagnon*) овде се конфронтирају два основна модела традиционалног радног односа – економски и социјалнополитички, где је први карактеристичан за англосаксонски правни систем, односно за Сједињене Америчке Државе првенствено, док је други својствен европско-континенталном, уз пример Француске, као државе која има дугу правну традицију развоја институција. Тако, економски модел радног односа произлази из либералног концепта тржишта рада и на том основу утврђених улога заинтересованих страна, где се елементи радног односа утврђују преговорима између организација радника и организација послодаваца, те је балансирање моћи уговорних страна препуштено њима самима, док социјалнополитички модел почива на интервенционализму политичких актера, односно државе која доноси, уз одређено учешће представника радника и представника послодаваца, стандарде рада и регулише радни однос.⁸ Стога, у основи дефинисања радног односа и елемената уопште јесте култура рада, као и усвојени економски модел функционисања привредних односа. Приметно је да, уколико се сагледају различити правни системи, односно решења упоредног права одабраних, репрезентативних држава, односно Сједињене Америчке Државе, на једној страни, водеће државе Европе, али и Кина, на другој, законодавац је често избегавао да дефинише појам радника, односно послодавца и последично да јасно утврди елементе радног

8 Bernard Baudry, Virgile Chassagnon, „The analysis of employment relationship in contract Economic theories: a critical review based on the nature of American and French labor laws“, *Économie et institutions*, Online, Nr. 27/2018, 2.

односа, што је условило проблеме у пракси и значајну неуједначеност.⁹ Осим тога, посебан изазов представља и то што се институт радног односа изучава како у оквиру радног права, тако и других сродних научних дисциплина друштвених наука, попут индустријске социологије, политичких наука, социјалне психологије, менаџмента људских ресурса, као и, доминантно, економских наука. С тим у вези, Деакин (*Deakin*) и Ноја (*Njoya*) наглашавају својеврсну „интердисциплинарни отвореност“ појма радног односа, мада би она више била мултидисциплинарна, где радно право приступа сагледавању и анализи радног односа као аутономног институционалног феномена чији је утицај везан за начин на који је економски доминантна јавнополитичка доктрина имплементирана у формалне нормативне оквире, односно дефиниције радног односа произлазе из усвојеног економско-социјалног модела државе, а радно право јесте инструмент остваривања циљева јавне политике.¹⁰ Тако, дефиниције радног односа, у теорији, имају економску, социјалну и психолошку димензију, где економска сагледава радника као „*homo economicus-a*“, односно као рационално биће које водећи се искључиво сопственим профитним интересима продаје одређене услуге, тј. робу, док социо-бихејвиорални приступ подразумева сагледавање радника као комплексног бића које је мотивисано ширим општечовечанским вредностима, као што су слобода, аутономија, статус, сатисфакција, алтруизам, правда и правичност.¹¹ Данас преовладавају хибридне, односно мешовите дефиниције којима се настоји интегративно сагледати комплексност односа који настају поводом рада и у вези са радом, на начин да укључују како економске карактеристике таквог рада, тако и оне јавнополитичке, социјалне и психолошке. Ипак, традиционалне дефиниције, чак и у условима када се указује на кризу радног односа, те опстанак радног права као правне дисциплине, у светлу појаве нових флексибилних форми рада, и савремених облика експлоатације радника опстају, те се у правној теорији радни однос дефинише као правни однос

9 Hu Dawu, „The criteria for employment relationship in China“, *Labour Law Research Network*, Inaugural Conference, University Barselona, June 2013, доступно на адреси: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Dawu.pdf/cbbdd091-9b68-40fd-a33b-e3ac4e4a164b, 30. 10. 2022, 5.

10 Simon Deakin, Wanjiru Njoya, „The legal framework of employment relations“, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 349, доступно на адреси: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp349.pdf>, 2. 11. 2022, 2–3.

11 John W. Budd, Devasheesh P. Bhave, *The employment relationship: key elements, alternative frames of reference, and implications for HRM*, SAGE Handbook of Human Resource Management, 2019, 43–44.

успостављен између радника и послодавца, слободно и добровољно, уз укључивање у радни процес, где се рад обавља лично у име, за рачун и под управљачком, нормативном и дисциплинском влашћу послодавца, на чијој је, пак, страни обавеза исплате зараде и осигурање других уговорених услова рада.¹² Дакле, основни елементи традиционалног радног односа остају добровољност, плаћеност, лично извршење рада, интегрисаност у радни процес која се, пак, од стране појединих аутора сматра само индицијом субординације, не и посебним елементом радног односа и, свакако, субординација. Приметно, сви наведени елементи правне су природе док они социјалног карактера изостају, примера ради, лојалност на страни радника, односно сношење ризика пословања на страни послодавца или, пак, узајамно поверење, те добра вера уговорних страна. На другој страни, поједини аутори, у настојању да мултидисциплинарно и холистички сагледају радни однос, исти дефинишу као „економски, правни, социјални, психолошки и политички однос где радник посвећује време и даје одређена знања, односно вештине ради остварења интереса послодавца у замену за личне финансијске и нефинансијске користи.“¹³ Потоња дефиниција се, под одређеним условима, може применити у условима новог економско-социјалног модела одрживог развоја, где се у контексту остваривања циљева из Агенде о одрживом развоју 2030 Уједињених нација, идеја неограниченог економског раста сагледава у оквирима остваривања циљева социјалне једнакости, односно политике еколошке одрживости. Наиме, уколико се радни однос разматра у ширем контексту усвојеног глобалног модела економско-социјалне политике, а радно право као инструмент имплементације, посебно у условима цивилизацијског напретка и развоја дигиталне технологије, стриктно лимитирање елемената радног односа на оне традиционалне, из времена настанка радног права, као гране права, могу утицати на умањење његовог значаја, без песимистичког прејудицирања његовог краја. Радно право, у смислу остваривања циљева економско-социјалне политике и утврђених доктринарних становишта, неизоставно мора прилагодити институте производним променама и променама у организацији пословања. Радни однос јесте флуидног карактера, условљен је економским условима тј. утврђеним моделом производње и пословања, али и социјалним циљевима, као и самом културом рада у одређеном друштву, док је, данас, исто тако

12 Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, 39–40.

13 Keri Spooner, Ali Haidar, „Defining the employment relationship“, *Teaching, Learning and Research in Institutions and Regions: Proceedings of the 5th Annual Conference of the Pacific Employment Relations Association* (eds. Dennis Mortimer, Gordon Stewart), Sydney, 2005, 271–272.

зависан и од еколошких политика умањења утицаја и адаптације на климатске промене. Посебно у условима јавноздравствене кризе изазване пандемијом *Covid 19*, али и пре тога, употреба информационих и комуникационих технологија у процесу рада условила је одређене промене самог радног односа. Сада рад може да се обавља ван пословних просторија послодавца, у било које време и са било ког места, сходно природи посла, те се термини *дигитално радно место*, али и *дигитални радни однос* све чешће наводе у стручној јавности и постају предмет академских дебата. У ширем смислу, *дигитални рад* јесте рад применом и преко дигиталних технологија које запослени користе као регуларно средство рада, с тим да укључује и она комуникациона средства која, пак, послодавац користи независно од запосленог са циљем не-сметаног функционисања пословања, а која се често шире, па укључују примену напредних информационих технологија, а садрже елементе аутоматизације и примене вештачке интелигенције у пословању, односно организацији пословања и самог рада.¹⁴

Чисто сагледано са правног становишта, радни однос јесте правни однос који настаје закључењем уговора којим се дефинишу услови рада. Овде, елементи добровољности и личног извршења рада, како код традиционалних форми тако и код нових, флексибилних и дигиталних нису спорни, а основ налазе изворно у начелу слободе рада као универзалној етичкој и социјалној вредности, те се могу сматрати истовремено правним и социјалним. Све ово у контексту горе наведене дефиниције која радном односу приступа интегративно и мултидисциплинарно. Даље, плаћеност јесте чисто економска карактеристика радног односа преузета и заштићена правом, и везује се за размену ресурса где лице, у овом случају радник, ставља на располагање своје способности, знање и вештине, док у замену добија одређену финансијску надокнаду. Такође, плаћеност као елеменат традиционалног радног односа примењена је и код дигиталног рада. Међутим, у појединим правним системима, постојање радног односа везано је за утврђивање индикатора, где се као један од могућих јавља и зарада у смислу процене, да ли је она периодичног карактера, као и да ли чини значајан део прихода радника.¹⁵ С тим у вези, код појединих облика дигиталног рада, зарада не испуњава наведене услове. Као нарочито споран елеменат, на крају, остаје субординација, односно подређеност запосленог управљачкој, нормативној и дисциплинској власти послодавца, чије утврђивање код

14 Elizabeth Marsh, Elvira Perez Vallejos, Alexa Spence, „The digital workplace and its dark side: An integrative review“, *Computers in Human Behavior*, No. 128/2022, 2.

15 *The employment relationship, Report VI, 95th Session*, International Labour Organization, Geneva, 2006, 8.

нових флексибилних, односно дигиталних облика рада јесте посебно изазовно и предмет је дебата, како међу теоретичарима, тако и правним практичарима. Прихватање субординације као битног елемента традиционалног радног односа веже се за инхерентну економску природу рада, и послодавца који је власник капитала, односно средстава и опреме за рад, где радник својевољно прихвата ограничења аутономије у обављању радних задатака за послодавца, док у замену поред зараде добија и заштиту од одређених социјалних ризика.¹⁶ Тако, легитимност субординације, односно подређености произлази из аутономије, односно прихвата запосленог и има свој реципроцитет, односно компензована је утврђеним користима за запосленог у смислу заштите од социјалних ризика. Овде ваља указати и на то да се често у литератури интегрисаност у радну средину изједначава са субординацијом,¹⁷ или се пак разматра као индикатор за утврђивање исте код спровођења тестова зависности, односно подређености запосленог и утврђивања постојања радног односа. Тако, техничка и функционална интегрисаност лица у организациону структуру предузећа јесте важан индикатор код утврђивања субординације у државама *common law* система, с тим да је карактеристичан и за државе Европе, односно Француску, Шпанију и Португал.¹⁸ Други аутори, као што је већ речено, интегрисаност квалификују као посебан елемент радног односа. У оба случаја, како субординација, тако и интегрисаност у радну средину, код дигиталног рада добијају флексибилну форму и нису увек јасно диференцирани. Код субординације управљачка овлашћења послодавца према тзв. дигиталном раднику нису увек и фактички остварљива, будући да место рада обично није и место на коме је присутан послодавац, односно време обављања радних задатака није прецизно утврђено, док код платформског рада¹⁹ не постоји обавеза радника да прихвати сваки

16 S. Deakin, W. Njoya, 9.

17 K. Spooner, A. Haidar, 269.

18 Felicia Rosioru, „The changing concept of subordination“, доступно на адреси: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-changing-concept-of-subordination-Ro%C5%9Fioru/fba36801b7baf653a5f51ebedc1e647177413163>, 1. 11. 2022, 25.

19 Поједини аутори платформске раднике класификују у две категорије: као лажно samozaposlena лица и оне који су радно ангажовани на основу неког уговора грађанског права, најчешће уговора о делу или ауторског дела. Марио Ређановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Сирани љравни живоић*, бр. 3/2021, 418. Међутим, овде, под платформским радником се сматра лице које рад обавља користећи одређену дигиталну платформу, односно софтвер као основ за пружање услуга и претпоставку, односно опрему за обављање радних задатака. Дефиниција Вукорепе у том смислу јесте прихватљива, где је платформски рад дефинисан као нови облик рада који је омогућила дигитална технологија, а карактерише га тространи радни однос између

радни задатак, већ је он аутономан у одабиру времена када ће прихватити конкретну понуду. Стога, имајући у виду диверзитет облика рада у дигитално доба, обим, природа и степен контроле, односно зависности радника од послодавца, као и интегрисаност у радну средину добијају нове оквири. Често се они налазе негде на пола пута између традиционалне подређености у оквирима радног права и иманентне аутономије из корпуса основних људских права.

III Субординација *versus* аутономизација код дигиталног рада – нови-стари елементи радног односа

У условима глобализације и децентрализације производње, економских, социјалних и демографских промена, модел рада добија другачију природу и поприма различите облике, што је додатно подстакнуто технолошким напретком и развојем дигиталних технологија. Повећан ниво образовања тј. квалификација радника, односно улагање у вештине и знање, промовисање концепта целоживотног учења, су све фактори који су утицали на појаву и повећање флексибилности облика рада. Социјална и психолошка димензија рада кога одликује изразита комплексност наглашена је, те индивидуални рад често подразумева иницијативу појединца, односно радника, као и интелигентно поступање и логичко закључивање. Овде је битно истаћи разлику између модела рада у ери Фордизма, где се рад појединца заснивао на претходном планирању индивидуалних радних задатака, и целокупног радног ангажовања од стране послодавца, чија је доминантна одлика репетитивност радних задатака, док данас, у условима економије засноване на знању, иновацијама и изврсности, што је, затим, промовисано у оквирима принципа тржишне конкуренције, целокупан процес рада заснован је на тзв. субјективизму појединаца, односно радника, као својеврсни предуслов интеграције са другим запосленима и уопште интеграције у оквиру целокупне радне организације.²⁰ С тим у вези, дигитална трансформација условила је преузимање иницијативе и одговорности свих радно ангажованих лица, од главног менаџмента

дигиталне платформе, пружаоца услуга, односно радника и клијента, те може бити обављан на основу уговора о раду или уговора о делу, односно ауторском делу. Ivana Vukorepa, „Cross-border platform work: riddles for free movement of workers and social security coordination“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 70, br. 4/2020, 481.

20 Patrick Dieuaide, „Autonomy, general working capacity and collective action“, *Labour and employment in a globalizing world autonomy, collectives and political dilemmas* (eds. Christian Azaïs), Bruxelles, 2011, 141.

компанија, преко средњег руководства до самих радника.²¹ Концепција аутономије која се изједначава са „мобилизацијом когнитивних капацитета радника и субјективним залагањем, те враћањем рада раднику“, затим сагледавање аутономије као облика интеграције и повезивања индивидуалног рада појединаца са другим средствима и опремом за рад (данас су то обично технолошки напредни уређаји, односно генерички – информационе технологије) у оквирима процеса рада, где у крајњем аутономија представља део професионалне интеграције и шире социјализације у оквиру радне организације,²² а супротно од концепта где се аутономија стриктно изједначава са независношћу и непостојањем субординације, подржава модел дигиталног рада, односно дигиталног радног односа и утврђивања радноправне и социјалноправне заштите истог. Аутономизација рада у дигитално доба, јесте и „нематеријална, интелектуална и ментална интеграција у оквиру радне организације“, схваћена у функционалном смислу, односно на начин да се допринесе остваривање циљева послодавца, који, пак, сноси ризик пословања.²³ Наведени покушаји дефинисања појма аутономије у области рада и у контексту дефинисања радног односа ретки су, те је број аутора правничке провинијенције који је приступао анализи института аутономије у праву незнатан, с тим да је питање аутономије било више предмет сагледавања у оквирима политичке филозофије, а у контексту утврђивања повезаности са идејом социјалне правде.²⁴ Становиште Роналда Дворкина везано за аутономију и социјалну правду засновано је на идеји да аутономија није ништа друго већ приступање појединцу на основу примене начела једнакости, где се код тумачења правних стандарда, треба држати интегративности правних норми и интерпретације на начин утврђивања функције правних правила у систему права, али све то у ширем оквиру утврђених јавних политика.²⁵ Стога, примењено у доба дигитализације производње и политике економско-социјалног модела одрживог развоја, концепт аутономије као једнакости, укључујући и осигурање једнакости радника у смислу примене антидискриминаторских правила, поред концепта аутономије као функционалне интеграције, подржавају ширење радноправне заштите

21 Olga V. Azoeva, Larisa Yu. Mikhalevich, Vladislav A. Ostapenko, Galina A. Shim, „The labor nature changes and its regulation challenge caused by global digitalization of business“, *International Journal of Organizational Leadership*, No. 9/2020, 173.

22 P. Dieuaide, 135–136.

23 Edoardo Ales, „Subordination at risk (of „Autonomisation“): evidences and solutions from three European countries“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019, 67.

24 Sanja Stojković Zlatanović, Ivana Ostojić, „Labour law status of platform workers – between autonomy and subordination“, *Regional Law Review*, Belgrade, 2021, 278.

25 Ronald Dworkin, „The model of rules“, *University of Chicago Law Review*, Vol. 35, No. 1/1967.

и на раднике који су ангажовани преко, односно претежно раде применом информационих технологија. Осим тога, Палинијев појам тзв. „ослабљене субординације“,²⁶ односно повећане аутономије радника у промењеним условима организације производње и рада имплицира да се аутономија у дигитално доба може сматрати измењеном, односно *прилагођеном субординацијом*, додатно потврђеном, горе наведеним становиштем изједначавања аутономије са когнитивном, односно функционалном интеграцијом у радну организацију, будући да се у теорији али и правној пракси често интеграција користи као индикатор утврђивања традиционалне субординације. Тако, савремена аутономија, тј. аутономија дигиталног рада може се сагледати и као прилагођена субординација, која основ проналази у идеји слободе рада и још шире – идеји социјалне правде, на начин тумачења који *a priori* не подразумева тај да један другог искључују, већ да је традиционалан елемент радног односа, тј. субординација настала на основама аутономије радника из чега, пак, црпи легитимност. Наиме, једно од могућих тумачења јесте и то да појам аутономије и појам субординације у контексту савременог рада чине две стране једне исте медаље – интеграције у радну организацију и обезбеђења функционалности пословања. У том случају, интеграција у радну организацију била би својеврсна замена за традиционалну субординацију, а у условима промена у моделу пословања, укључила како традиционалну субординацију, тако и ону прилагођену, односно ослабљену, односно тзв. аутономизацију.

IV Дискусија – пример немачког и поглед на домаће право

У теорији налазе се више могућих предлога модела ширења радно-правне и социјалноправне заштите, на начин да она укључи и радно ангажована лица у формама која се не могу лако квалификовати у једну од постојећих категорија – зависног, односно независног рада и традиционално успостављене бинарне поделе. Тако, доминирају следећа решења: 1. модификација тумачења института субординације у правцу његовог проширења тако да укључи и граничне категорије; 2. увођење нове категорије радног односа тзв. квази-субординираног радног односа који би укључио више могућих облика флексибилног рада чији би се, пак, ниво и степен заштите уредио градијелно; и 3. ширење корпуса основних радних права иза концепта субординантног радног односа.²⁷ Како би

26 M. Pallini, 2.

27 Nikola Countouris, *Defining and regulating work relations for the future of work*, ILO-Geneva, 2019, 11–14.

се превазишло потенцијално кршење основних економско-социјалних права појединих категорија радника који су негде на пола пута између зависног рада и samozапослености, у теорији али и законодавству и судској пракси, питања избора квалификационог критеријума за оцену и утврђивање савременог радног односа у дигитално доба актуелизована су. Доминантно и често истицано доктринарно становиште јесте *концепт универзалној радној односа*, где се као начин за превазилажење стриктне бинарне поделе рада предлаже ширење дефиниције радника тако што би основни квалификациони елемент било ангажовање лица у корист другог, односно послодаваца, тј. обављање делатности у име и за рачун другог.²⁸ Овде је важно нагласити да зависан радник не сноси ризик пословања, те стога не дефинише његове циљеве, док код samozапосленог лица ово јесте значајан квалификациони критеријум.

Дигитални рад одликује могућност рада било где и у било које време, док је често усмерен ка резултатима рада, те представља више облигацију циља него средства, што је и био један од разлога искључивања социјалноправне заштите и усмеравања ка односима грађанског права. Све ово уз нејасне контролне могућности послодавца. Стога, поједини аутори, а везано за подручје примене немачког права, где чл. 611 немачког Грађанског законика дефинише уговор о раду као уговор којим се успоставља радноправни однос и тај однос постоји у праву уколико је одређено лице везано инструкцијама послодаваца, односно да су такве инструкције на други начин екстерно утврђене,²⁹ настоје да направе простор за ширење дефиниције, односно радноправне заштите и на оне који су ангажовани флексибилно. Израз „на други начин екстерно утврђене“ може се тумачити тако да укључује и неке флексибилне облике рада, те да се прошири заштита ван традиционалног субординантног рада. Даље, чл. 611 одређује и то, да степен личне зависности зависи од природе активности, а да би се утврдило постојање уговора о раду, потребно је свеобухватно размотрити све околности, где, ако се из стварног извршења уговорног односа види да се ради о радном односу, ознака у уговору је, у том случају, ирелевантна.³⁰ Са друге стране, законодавства већине држава Европске уније, односно Француске, Италије, Аустрије, Белгије, Португалије, Шпаније субординацију квалификују као битан елемент радног односа и основ за дистинкцију између зависног и независног рада.³¹ Свако другачије тумачење основ је за покретање судских поступака, где се као интересантан пример наводи онај из француске судске праксе, где је постављено питање постојања радног односа

28 *Ibid.*, 15.

29 E. Ales, 68.

30 *Ibid.*

31 F. Rosioru, 12.

особа које учествују у ријалити програму, затвореног типа, када су четири пара била „затворена“ на Тајланду, а идеја је била испитивање емоција међу супружницима. Овде је суд донео одлуку да се ова лица сматрају запосленима, будући да су били подређени и под контролом организатора, односно компаније која је стајала иза продукције, у смислу ограничења кретања, дневне рутине, немогућности промене изгледа или начина комуникације и сл., где је, пак, супротно, као противтврђња, изнесен став да се испитивање емоција не може сматрати радом.³² Невезано за екстремне случајеве, оно што је важно приметити јесте чињеница диверзитета модела организације пословања и организације рада, која, пак, условљава повећан степен аутономије радника, и чини се да традиционално схватање рада није довољно за осигурање и остваривање савремених циљева економско-социјалног развоја, смањења неједнакости, осигурање достојанственог рада и повећања социјалне сигурности различитих категорија становништва уопште. У том смислу, шири јавнополитички циљеви захтевају редефинисање традиционалних радноправних института, укључујући и институт субординације, чиме се у крајњем делује на основама заштитне функције радног права и заштите слабије стране у односима који настају на раду и у вези са радом.

Српски Закон о раду дефинише појам запосленог у члану 5, као физичко лице које је у радном односу са послодавцем, да би чланом 30 даље било прописано да се радни однос заснива уговором о раду.³³ Закон не даје дефиницију нити предвиђа елементе радног односа, а везано за уговор о раду и његово ближе одређење, предвиђена је једино садржина уговора и врсте. Јасно је да законодавац крајње произвољно приступа комплексности квалификационих критеријума за одређење појма запосленог и самог радног односа, а везано за сагледавање диверзитета облика рада савременог друштва, иако је закон релативно новијег датума а пратиле су га и измене и допуне. У самом закону део који се чини да је применљив у контексту дигиталне организације пословања јесте онај којим су дефинисане врсте уговора о раду, односно чл. 42, где је регулисан радни однос ван пословних просторија послодаваца. Формулација законодавца у овом домену таква је да рад ван пословних просторија послодавца укључује рад од куће и рад на даљину. Овде су одређени елементи уговора о раду, где су посебно наведени они који се односе на радно време, у смислу обавезног утврђивања његовог трајања, док су за потребе савременог дигиталног рада од нарочитог значаја они који се тичу утврђивања начина вршења надзора над радом и квалитетом рада запосленог, као и обавеза обезбеђења средстава

32 *Ibid.*, 10.

33 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

и опреме за рад од стране послодавца, али и начин утврђивања средстава за рад која су у власништву запосленог, те начин накнаде трошкова њихове употребе. Из наведеног се закључује да домаће право, посредно, субординацију, односно контролу дефинише као важан елемент радног односа, што одговара тенденцијама у правној теорији и упоредноправном законодавству и пракси. Међутим, будући да је формулација таква, да се допушта самим уговорним странама да дефинишу начин контроле рада и његовог квалитета, без додатне конкретизације форме, односно врсте надзора, флексибилност је могућа, те код тумачења не мора се *a priori* одбацити примена и код оних облика рада који се обављају преко дигиталних технологија, на даљину, средствима за рад које обезбеђује запослени, а сама контрола је везана за контролу резултата рада, док су управљачка овлашћења послодавца флуидног карактера. То, наиме, допушта законска формулација – утврђивање начина вршења надзора над радом – која је прилично општа, и омогућава одређену ширину у тумачењу.

V Закључак

Питање субординације *vs.* аутономизације у контексту дигиталног рада, а везано за утврђивање постојања радног односа и, следствено, радноправне и социјалноправне заштите јесте питање обима и домена примене радног права, која, пак, деценијама, а може се рећи и од самог настанка као гране права, представља предмет академских расправа, стручних спорења и проблем судске праксе. Идеја настанка издвајањем из грађанског права заснована је на потреби заштите економски слабије стране у правном односу, што суштински не подржава природу аутономије схваћене у општем смислу као права појединца, односно групе да управља собом и организује самостално своје активности, будући да радноправна заштита коју обезбеђује послодавац, односно заштита од одређених социјалних ризика мора да има реципроцитет, који је, пак, пронађен у институту субординације. Међутим, и само садржинско одређење појма субординације спорно је од свог настанка, где се, данас, иде за тим да, са једне, и даље остане битан елемент радног односа, али са друге стране, предлаже се ширење тумачења, као и дефинисање индикатора као квалификационих критеријума за признавање субординације и утврђивање радног односа. Разлог јесу промене у моделу пословања, организацији и начинима рада условљене глобализацијом производње, и пратећом дигитализацијом. Аутономизација се може, стога, посматрати као својеврсно прилагођена субординација у контексту промене економско-социјалног модела

неолибералне економије у правцу доктрине одрживог економског, социјалног и еколошког развоја. Интеграција радника у радну средину, која се у појединим правним системима сматра посебним елементом традиционалног радног односа, или, пак, индикатором субординације, док постоје и становишта где се ови појмови изједначавају, може послужити као заједнички појам ових института и повезујући основ. То значи да аутономија тзв. дигиталног рада може бити облик функционалне, односно интелектуалне интегрисаности у процес рада сходно природи посла, чиме се не искључује субординација, односно право послодавца да управља процесом рада у смислу дефинисаних циљева радне организације и одговорности за ризик пословања.

Коришћена литература

- Ales Edoardo, „Subordination at risk (of „Autonomisation“): evidences and solutions from three European countries“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019.
- Azoeva Olga V., Mikhalevich Larisa Yu, Ostapenko Vladislav A., Shim Galina A., „The labor nature changes and its regulation challenge caused by global digitalization of business“, *International Journal of Organizational Leadership*, No. 9/2020.
- Baudry Bernard, Chassagnon Virgile, „The analysis of employment relationship in contract Economic theories: a critical review based on the nature of American and French labor laws“, *Économie et institutions*, Online, Nr. 27/2018.
- Bogg Alan, Costello Cathryn, Davies ACL, Prassl Jeremias (eds.), *The Autonomy of Labour law*, Oxford, 2015.
- Bozzon Rossella, Murgia Annalisa, „Independent or dependent? European labour statistics and their (in)ability to identify forms of dependency in self-employment“, *Social Indicators Research*, No. 160/2022.
- Budd John W., Bhave Devasheesh P., *The employment relationship: key elements, alternative frames of reference, and implications for HRM*, SAGE Handbook of Human Resource Management, 2019.
- Vranken Martin, *Death of Labour Law? Comparative Perspectives*, Carlton, 2009.
- Vukorepa Ivana, „Cross-border platform work: riddles for free movement of workers and social security coordination“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 70, br. 4/2020.
- Dawu Hu, „The criteria for employment relationship in China“, *Labour Law Research Network*, Inaugural Conference, University Barselona, June 2013,

- доступно на адреси: chrome-extension://efaidnbmninnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRN-Conf_Dawu.pdf/cbbdd091-9b68-40fd-a33b-e3ac4e4a164b, 30. 10. 2022.
- Deakin Simon, Njoya Wanjiru, „The legal framework of employment relations“, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 349, доступно на адреси: <https://www.cbr.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2020/08/wp349.pdf>, 2. 11. 2022.
- Dieuaide Patrick, „Autonomy, general working capacity and collective action“, *Labour and employment in a globalizing world autonomy, collectives and political dilemmas* (eds. Christian Azaïs), Bruxelles, 2011.
- Dworkin Ronald, „The model of rules“, *University of Chicago Law Review*, Vol. 35, No. 1/1967.
- Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за оџказ ујовора о раду*, Београд, 2016. (Kovačević Ljubinka, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Beograd, 2016)
- Ковачевић Љубинка, *Заснивање радној односа*, Београд, 2021. (Kovačević Ljubinka, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021)
- Лубарда Бранко, *Радно љраво, Расџрава о достојанству на раду и социјалном дијалоју*, Београд, 2012. (Lubarda Branko, *Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd, 2012)
- Marsh Elizabeth, Perez Vallejos Elvira, Spence Alexa, „The digital workplace and its dark side: An integrative review“, *Computers in Human Behavior*, No. 128/2022.
- Pallini Massimo, „Towards a new notion of subordination in Italian Labour Law?“, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, No. 1/2019.
- Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни љравни живои*, бр. 3/2021. (Reljanović Mario, Misailović Jovana, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, br. 3/2021)
- Rosioru Felicia, „The changing concept of subordination“, доступно на адреси: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-changing-concept-of-subordination-Ro%20%26%20Fioru/fba36801b7baf653a5f51ebedc1e647177413163>, 1. 11. 2022.
- Spooner Keri, Haidar Ali, „Defining the employment relationship“, *Teaching, Learning and Research in Institutions and Regions: Proceedings of the 5th Annual Conference of the Pacific Employment Relations Association* (eds. Dennis Mortimer, Gordon Stewart), Sydney, 2005.
- Stojković Zlatanović Sanja, Ostojić Ivana, „Labour law status of platform workers – between autonomy and subordination“, *Regional Law Review*, Belgrade, 2021.

Countouris Nikola, *Defining and regulating work relations for the future of work*, ILO-Geneva, 2019.

Sanja STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ, PhD
Senior Research Associate at the Institute of Social Sciences, Serbia

SUBORDINATION VS AUTONOMISATION AND THEIR BOUNDARIES IN TERMS OF DIGITAL LABOUR

Summary

Changes in the social-economic model in the capitalist production system in terms of ensuring greater sustainability, which further resulted in the actualization and promotion of sustainable development goals at the international level inevitably required redefinition of the traditional employment relationship model. The phenomenon of globalization and digitalization of production stands out, which, consequently, leads to the so-called “Globo digitalization” of work, and impacts the necessity of establishing a novel, improved conceptual framework for traditional labour institutes.

By analysing the theoretical and conceptual framework of the traditionally defined model of work, i.e., the traditional work relationship, with a focus on the element of subordination often highlighted in the literature as particularly controversial in the circumstances of accelerated digitization, the paper tries to critically analyse the elements of the modern, so-called digital employment relationship. In addition, considering German legislation in this field, the paper aims to determine the theoretical shortcomings, as well as the gaps in comparative and domestic law, by contributing to the ongoing scholarly debate on the impact of digitalization on employment relationships.

Key words: *Traditional Employment Relationship. – Digital Employment Relationship. – Elements of Employment Relationship. – Subordination. – Automation.*

Датум пријема рада: 20. 11. 2022.

Датум исправке рада: 2. 1. 2023.

Датум прихватања рада: 20. 1. 2023.