

RADNO PRAVO U DOBA DIGITALNE TRANSFORMACIJE IZAZOVI I PRILIKE

Venan Hadžiselimović¹

Smajo Šabić²

Amir Omerbašić³

¹HIFA-OIL d.o.o. Tešanj

²The cantonal court in Sarajevo

Apstrakt

U današnjem periodu, digitalizacija odnosno digitalna transformacija, digitalni način komunikacije i obavljanja različitih poslova u poslovnom svijetu je neizbježna pojava, koja nije samo ograničena na privredu, već je prisutna u svim drugim sferama društvo-socijalnog karaktera. Digitalna transformacija nosi sa sobom brojne izazove i prilike u različitim segmentima. Može se konstatirati, da je u Bosni i Hercegovini a vjerovatno i šire, digitalnu transformaciju u određenom smislu ubrzala pandemija COVID 19. Jer, Bosna i Hercegovina je do trenutka pojave pandemije korona virusa bila čvrsto oslonjena na tradicionalne običaje i standard, kada je u pitanju organizacija rada u privrednim subjektima. Međutim, pojavom pandemije menadžeri i uprave mnogobrojnih privrednih subjekata izvršili su internu reorganizaciju sistema rada i poslovanja, usljed čega su pojedini radnici uz pomoć telefona, računara, interneta, raznih programa ili platformi, obavljali svoje poslove od kuće. Ta iskustva su dragocjena i poslužila su kao jedan prijelazni period, tako da danas postoji standardna praksa pojedinih privrednih društava, koja uključuju mogućnost rada od kuće uz pomoć gore navedenih sredstava. Ovaj rad se bavi radnim zakonodavstvom u doba digitalne transformacije (što je ovaj trenutni period), te pratećim izazovima i prilikama. Cilj rada je utvrditi trenutno stanje radnog prava (izazove i prilike) u Bosni i Hercegovini, koje se odnosi na radnike koji svoje poslove u okviru privrednog društva digitalnim sredstvima obavljaju putem modernih digitalnih sredstava rada. Pravni okvir za utvrđivanje radno-pravnog statusa radnika u BiH nalazimo prije svega u postojećim propisima dva entiteta i distrikta Brčko. U okviru teme radno pravo u doba digitalne transformacije, posebno su važna pitanja mjesta rada, radnog vremena, zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, nadzora nad radnicima. Detaljnija analiza radnog zakonodavstva u našoj zemlji pokazuje, da je neophodno izvršiti izmjene i dopune istog, kako bi rad uz pomoć digitalnih sredstava i softvera bila adekvatno zakonski uređena i u skladu sa postojećim trendovima.

¹

²Doc.dr.sci. Smajo Šabić - Pravni fakultet Zenica - Sudija kantonalnog suda Sarajevo

³

Ključne riječi: *Umjetna inteligencija, Digitalna transformacija, COVID 19, radno zakonodavstvo, privredni subjekti, mjesto rada, radno vrijeme, zaštita zdravlja i sigurnost radnika, nadzor nad radnicima.*

LABOR LAW IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION - CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Venan Hadžiselimović

Smajo Šabić

Amir Omerbašić

¹HIFA-OIL d.o.o. Tešanj

²The cantonal court in Sarajevo

Abstract

In today's period, digitalisation i.e. digital transformation, digital way of communication and performing various tasks in the business world is an inevitable phenomenon, which is not only limited to the economy, but is present in all other spheres of social character. Digital transformation brings with it numerous challenges and opportunities in different segments. It can be stated that in Bosnia and Herzegovina and probably beyond, the digital transformation was accelerated in a certain sense by the COVID 19 pandemic. Because, until the time of the corona virus pandemic, Bosnia and Herzegovina was firmly based on traditional customs and standards when it comes to the organization of work in business entities. However, with the onset of the pandemic, managers and administrations of numerous business entities carried out an internal reorganization of the work and business system, as a result of which some workers performed their work from home with the help of telephones, computers, the Internet, various programs or platforms. Those experiences are valuable and served as a transitional period, so that today there is a standard practice of certain companies, which include the possibility of working from home with the help of the above-mentioned means. This paper deals with labor legislation in the era of digital transformation (which is this current period), and the accompanying challenges and opportunities. The aim of the paper is to determine the current state of labor law (challenges and opportunities) in Bosnia and Herzegovina, which refers to workers who perform their work within the company using digital means through modern digital means of work. The legal framework for determining the labor-legal status of workers in BiH is primarily found in the existing regulations of the two entities and the Brčko district. Within the topic of labor law in the age of digital transformation, the issues of workplace, working hours, protection of health and safety of workers, supervision of workers are particularly important. A more detailed analysis of the labor legislation in our country shows that it is necessary to make changes and additions to it, so that work with the help of digital tools and software is adequately regulated by law and in accordance with existing trends.

Keywords: *Artificial intelligence, Digital transformation, COVID 19, labor legislation, business entities, place of work, working hours, health and safety protection of workers, supervision of workers.*

1. UVOD

Vladavina prava kao pretpostavka uređenog pravnog sistema nalaže da sva tijela javne vlasti djeluju u skladu s vrijednostima demokratije i temeljnih prava, a sve pod nadzorom neovisnih i nepristranih sudova. Vladavina prava je jedna od temeljnih vrijednosti EU-e, kojom se garantuju demokratija te prava i slobode građana.⁴ Pojam vladavina prava označava sistem političke vlasti utemeljen na poštivanju ustava, zakona i drugih propisa, kako od strane građana (adresata pravnih normi), tako i od samih nosilaca državne vlasti (adresanata pravnih normi). Svi zakoni, drugi propisi, kao i postupci nosilaca vlasti moraju biti utemeljeni na zakonu, odnosno na zakonu utemeljenom propisu. To izražava ustavno načelo ustavnosti i zakonitosti.⁵ U društveno pravnim sistemima u kojim vladavina prava predstavlja temelj ustrojstva pravnog poretka, pojedinci i institucije, uključujući vladu, podložni su zakonu koji se dosljedno primjenjuje i štiti osnovna prava i slobode građana. Dio tih osnovnih prava i sloboda građana, su prava kojim su uređeni radno pravni odnosi koji uređuju pravni položaj, te prava i obaveze zaposlenika u odnosu na pravni položaj i prava i obaveze poslodavaca. Radno pravo je grana prava, koja uređuje međusobne odnose između poslodavaca i radnika. Cilj radnog prava je zaštita prava radnika kroz uređenje pitanja kao što su: radno vrijeme, uslovi rada, plaća i naknada plaće, zabrana takmičenja, naknada štete, odmor i odsustva, prekovremeni rad, noćni rad, zaštita radnika, prestanak važenja ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i drugo. Radno pravo definiše pravila i standarde kojima se obezbeđuje pravičan i jednak tretman radnika, a istovremeno pruža odgovarajuća sigurnost kako za radnike tako i za poslodavce. Najznačajniji izvori radnog prava u Bosni i Hercegovini su Zakon o radu FBiH,⁶ Zakon o radu Republike Srpske,⁷ te Zakon o radu

⁴https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/rule-law/what-rule-law_hr

⁵ B. Smerdel, Ustavno uređenje Europske Hrvatske, Narodne novine d. d., Zagreb, 2013 god, str. 8

⁶ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog Suda, 49/2021, 44/2022 i 39/2024)

⁷ Zakon o radu Republike Srpske (Službeni glasnik Republike Srpske broj: br. 1/2016, 66/2018 i 91/2021 - Odluka Ustavnog suda Republike Srpske broj: U-66/20 od 29.septembra.2021g. 119/2021, 112/2023 i 39/2024)

Brčko distrikta BiH,⁸ kao i Kolektivni ugovori kojim predstavnici poslodavaca i radnika na bazi prethodnog dogovora uređuju međusobne odnose u pogledu vrste i obima prava i obaveza koje proističu iz radno pravnog statusa radnika.

2. UMJETNA INTELIGENCIJA I DIGITALNA TRANSFORMACIJA

2.1. Umjetna inteligencija u privrednom poslovanju

Umjetna inteligencija predstavlja sposobnost nekog uređaja da oponaša ljudske aktivnosti poput zaključivanja, učenja, planiranja i kreativnosti.⁹ U suštini, AI (umjetna inteligencija) se odnosi na sposobnost mašine ili računarskog sistema da obavlja zadatke, koji obično zahtijevaju intervenciju čovjeka odnosno ljudske inteligencije. Ova tehnologija se oslanja na sisteme programiranja za analizu podataka, učenje iz iskustva i donošenje inteligentnih odluka, a sve na osnovu informacija dobijenih od ljudi.¹⁰ U suštini, umjetna inteligencija predstavlja napredne računarske sisteme, na način da računari dobijaju funkciju da zamijene ulogu i aktivnosti ljudi u poslovnim i drugim procesima i aktivnostima. Umjetna inteligencija je prisutna već neko vrijeme, kao jedno izuzetno korisno pomagalo u mnogim aktivnostima, s tim da je u posljednjih nekoliko godina kulminirala upotreba umjetne inteligencije širom svijeta. Pored prevodilačkih usluga, umjetna inteligencija se koristi u privredi, bankarstvu, obrazovanju, sportu i drugim oblastima. Korištenjem umjetne inteligencije može se u vrlo kratkom periodu dobiti neophodne informacije. Interesantno je da se umjetna inteligencija koristi u segmentu radnog prava, u svrhu obrade različitih informacija, kreiranja evidencija, nadzora i usmjeravanja rada radnika, pa čak i mjerenja učinkovitosti radnika na poslu. Uzimajući u obzir sve navedeno postavlja se logično pitanje i dilema koliko i u kom obimu umjetna inteligencija može zamijeniti ulogu radnika u pogledu poslova koje obavlja na svom radnom mjestu. Odgovor na to pitanje će biti mnogo jasniji kroz skoriju budućnost uzimajući u obzir revolucionaran razvoj informacionih tehnologija. Razvoj umjetne inteligencije počinje još u tridesetim godinama prošlog stoljeća. Pedesetih godina počinje ozbiljnije vrijeme za umjetnu inteligenciju i tada se počinju stvarati

⁸ Zakon o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine", br. 19/2006 - prečišćen tekst, 19/2007, 25/2008, 20/2013, 31/2014, 1/2015 i 12/25)

⁹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200827STO85804/sto-je-umjetna-inteligencija-i-kako-se-upotrebljava>.

¹⁰ <https://www.isbih.gov.ba/p/vijesti/vjestacka-inteligencija-razumijevanje-osnova-i-njenog-znacaja>.

akademije koje su se uhvatile u koštac sa određivanjem pravaca istraživanja. Od tih godina pa sve do danas razvile su se mnoge škole i teorije o umjetnoj inteligenciji, ali tri su značajne za istaknuti: kognitivistička škola, logička škola i bihevioristička škola.¹¹ U Bosni i Hercegovini pitanje umjetne inteligencije nije uređeno bilo kakvim propisima, pa uređenje tog segmenta predstavlja izazov budućnosti.

2.2. Digitalna transformacija kao osnova organizacije privrednog poslovanja

Digitalna transformacija predstavlja određen proces intenzivnih promjena na polju digitalne tehnologije i resursa kako bi se ti resursi pretvorili u nove načine poslovanja koji bi doveli do novih poslovnih vrijednosti. Digitalna transformacija povezuje se s područjima produktivnosti, inovacijama, rastom, tržištem rada i posljedično s praksom upravljanja ljudskim potencijalima.¹² Transformacija nastaje kada preduzeće odluči u relativno kratkom vremenskom razoblju iz temelja mijenjati svoje poslovne procese, strategije, aktivnosti, hijerarhijsku i organizacijsku strukturu, sve kako bi se ti procesi i strategije bolje povezali i na kraju krajeva omogućili bolju konkurentsku prednost poduzeću na tržištu.¹³ Digitalna transformacija potrazumijeva određen proces promjene, odnosno unapređenje poslovnih procesa pomoću raspoloživih digitalnih tehnologija.¹⁴ Razvoj novih tehnologija, softvera i aplikacija to i omogućuje, tako se onda organizacijemogu povezati s korisnicima na različitim razinama – od informiranja o stanju u pojedinim sektorima, kupnji, pomoći pri odlučivanju do razmjene informacija o zadovoljstvu i mogućim prijedlozima opromjeni. Stoga digitalna transformacija znači i promjenu svih oblika poslovanja i procesa u kojima su zaposlenici organizacije u interakcijama svojim korisnicima.¹⁵ Ona prije svega obuhvata četiri stvari i to: Novu tehnologiju koja daje novu snagu organizaciji, što tradicionalne firme ne posjeduju, zatim nove korisnike

¹¹ Više o tome P. Sović Umjetna inteligencija, Visoka škola „CEPS – Centar za poslovne studije“ Kiseljak. str 252.

¹² D. Perković *Izazovi i provedbe digitalne transformacije funkcije upravljanja ljudskim potencijalima u mikropreduzećima te malim i srednjim preduzećima Republike Hrvatske* Zbornik radova Sveučilišta Libertas broj 8 str.86.

¹³ M Spremić, Digitalna transformacija poslovanja, Zagreb, Ekonomski fakultet str 53.

¹⁴ Digitalne tehnologije obuhvataju širok spektar alata, sistema i procesa, koji koriste digitalne (računarske) podatke za pohranu, obradu i prijenos informacija, a uključuju računarsku opremu, softver, internet, mobilne tehnologije, sisteme umjetne inteligencije, napredne komunikacijske mreže (5G).

¹⁵ S. Kučina Softić/M. Odak/J. Lasić Lazić. Digitalna transformacija novi pristupi i izazovi u obrazovanju Koprivnica 2021. godina str.20.

koje zanima nova usluga i novi proizvod, novo ponašanje postojećih korisnika, te novi biznis model poslovanja.“¹⁶

2.3.Digitalna transformacija u privrednom poslovanju Bosne i Hercegovine

Digitalna transformacija u privredi u Bosni i Hercegovini se posebno aktuelizirala u periodu COVID-a 19. U tom periodu, okolnosti su prinudile privredne subjekte da izvrše reorganizaciju svog rada i naprave disperziju rizika kod svojih radnika kako bi umanjili mogućnost zaraze od korona virusa. Ta iskustva su se kasnije u velikom broju slučajeva pokazala uspješnim i korisnim u primjeni digitalnih tehnologija u poslovnim aktivnostima. Digitalizacija smanjuje transakcijske troškove poslovanja tvrtki, povećava trgovinu i olakšava usklađivanje ponude i potražnje. Osim toga, mijenja tvrtke iznutra utječući na promjene njihovih organizacijskih struktura i menadžerskih strategija, te izvana u odnosima s kupcima, partnerima i konkurentima (EGSO, 2017). Tehnološke promjene omogućuju veću fleksibilnost, pa tako rad postaje puno manje vremenski, prostorno, funkcionalno i organizacijski ograničen. Istovremeno se digitalizacijom uspostavljaju novi modeli nadziranja radnih procesa i rezultata rada.¹⁷ I pored svega određen otpor postoji kod uvođenja i primjene digitalne transformacije, a dešava se zbog privrženosti tradicionalnom načinu organizacije rada u privrednim subjektima, kao i zbog nedovoljnog povjerenja prema novim savremenim trendovima. Kada se govori o digitalnoj transformaciji, svakako neizbježna je tema procesa robotizacije u privredi, jer je i uvođenje robota sastavni dio digitalne transformacije. Istraživanja pokazuju da, iako je nesumnjivo da robotizacija utiče na smanjenje postojanja poslova i radnih mjesta, to ne znači da je došlo do smanjenja potrebe za radom čovjeka.¹⁸

3. ORGANIZACIJA RADA POMOĆU DIGITALNIH TEHNOLOGIJA

Digitalizacija sa sobom donosi rastuću fleksibilnost u pogledu određenih elemenata koji čine sadržaj pojedinačnogradnog odnosa. Navedena fleksibilnost dolazi do izražaja u pogledu odstupanja od tradicionalnog poimanja mjesta rada i radnog vremena. Naime fleksibilna

¹⁶ <https://www.poslovni.hr/sci-tech/ovo-su-uspjesni-primjeri-digitalne-transformacije-kod-nas-ili-u-regiji-4253938>

¹⁷ H Butković/ V. Samardžija Digitalna transformacija tržišta rada u Hrvatskoj Zagreb 2019 str 17.

¹⁸ Gregory Terry, Anna Salomons, Ulrich Zierahn, “Racing with or against the Machine? Evidence from Europe.” ZEW Discussion Paper 16-053, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany 2016.

organizacija rada u digitalnom okruženju dovodi do znatnog smanjenja važnosti fizičkog mjesta rada. Zaposlenicima se omogućava obavljanje posla korištenjem digitalnih alata, kako u vlastitom domu, tako i sa različitih drugih mjesta po njihovom izboru (hoteli, privremeni smještaji, vanjski objekti i sl.), a moguće je obavljati poslove i izvan mjesta rada poslodavca u drugim gradovima i inozemstvu.¹⁹ Digitalne tehnologije omogućuju efikasno obavljanje radnih zadataka, koje više nije vezano za određenu lokaciju. Eurofound²⁰ se koristi pojmom mobilnog rada temeljenog na ICT-tehnologijama (engl. *ICTbased mobile work*) kako bi opisao način organizacije rada u kojem radnici mogu obavljati svoj posao s bilo kojega mjesta u bilo kojem trenutku uz potporu modernih tehnologija.²¹ Eurofound napominje da se zapravo radi o varijanti *teleworka* (odnosno rada naizdvojenom mjestu rada), pri čemu se od tradicionalnog *teleworka* razlikuje po tome što radnici ne rade na drugom fiksnom mjestu rada, nego su puno fleksibilniji – rade na raznim lokacijama ili čak „na cesti“.²² Događa se zapravo svojevrsna 'dematerijalizacija' mjesta rada.²³ Treba primijetiti da 'dematerijalizacija' mjesta rada direktno utiče na intenzitet podređenosti radnika poslodavcu kao jednog od bitnih elemenata radnog odnosa. Naime u opisanim uvjetima fizičke odvojenosti radnika i poslodavca autonomija radnika povećana je u odnosu na tradicionalnu organizaciju rada, a poslodavac sada više ne može lično i u kontinuitetu nadzirati kvalitetu i kvantitetu izvršenog rada.²⁴ U digitalnom načinu rada fizička odvojenost radnika od poslodavca može imati određene posljedice, što znači da se poslodavac može odlučiti za veći ili manji stepen

¹⁹ H. Špadina/ M. Ljubić Pravo na digitalnu nedostupnost radnika Zbornik radova Izazovi I perspective razvoja pravnih Sistema u XXI vijeku 2020 godina str 400.

²⁰ Eurofond - Evropska fondacija za poboljšanje radnih i životnih uvjeta sa sjedištem u Dublinu. Temeljem Eurofoundove studije može se zaključiti da se ovdje ne radi o novoj vrsti ugovora o radu, nego o novom načinu izvršenja radnih zadataka. Naime Eurofound ističe da se ICT mobilni rad većinom obavlja putem standardnih ugovora o radu, često ugovora na neodređeno sklopljenih na puno radno vrijeme. Nadalje, rezultati studije pokazuju da se poslodavci koriste tim oblikom rada u želji da povećaju produktivnost i učinkovitost pokušavajući maksimalno iskoristiti raspoloživo radno vrijeme radnika. Također, taj oblik organizacije rada omogućuje poslodavcima da lakše privuku kvalificiranu radnu snagu, jer istraživanja pokazuju da je ICT mobilni rad osobito popularan među visoko obrazovanim radnicima, stručnjacima te rukovodećim osobljem. Takvi radnici od poslodavca očekuju izvjesnu fleksibilnost u organizaciji rada. Detaljnije vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 73-77.

²¹ U literaturi se taj tip rada često svrstava pod pojam „pametnog načina rada“ (engl. *smart work*), odnosno „agilnog načina rada“ (engl. *agile work*).

²² Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 73.

²³ Tako npr. Ales, E., *Protecting work in the digital transformation: Rethinking the typological approach in the intrinsically triangular relationship perspective*, u: Ales, E. et al. (ur.), *Working in digital and smart organizations*, Cham: Palgrave Macmillan, 2018, bilj. 54, str. 13-17.

²⁴ Eurofound navodi da kompanije koje su uvele ICT mobilni rad češće plaćaju svoje radnike u skladu sa rezultatima rada, a ne prema radnom vremenu. Neki poslodavci pak koriste tehnički napredne sustave nadzora, primjerice programe koji omogućuju evidentiranje je li radnik spojen na računalni sustav firme te koliko je vremena proveo radeći na određenom radnom zadatku. V. Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 77.

kontrole nad radom radnika u odnosu na tradicionalnu organizaciju rada. Koristeći digitalnu tehnologiju, odnosno uređaje za daljinski nadzor, poslodavac može pojačati nadzor nad radom radnika, prije svega u pogledu rada na daljinu koji se odvija *online*. S druge strane poslodavac može odlučiti u manjoj mjeri oblikovati i organizirati izvršavanje rada, dakle smanjiti intenzitet svog nadzora, a rad radnika vrednovati u skladu sa rezultatima.²⁵

U suštinskom smislu, postoje dva načina na koja rad pomoću digitalne ili IT tehnologije dolazi do izražaja u privredi. Prvi slučaj je kada u jednom privrednom subjektu radnik ili više njih radi sa određene dislocirane lokacije, dakle, ne radi u prostorijama privrednog lica, već sa nekog drugog mjesta, ali za potrebe i po nalogu svog poslodavca. Drugi slučaj jeste rad preko digitalnih platformi po principu ponude i potražnje, pri čemu određeno lice nudi svoju uslugu da izvrši određene poslove, a druga lica ga angažuju i daju mu povjerenje da obavi posao. U prvom slučaju situacija je jasna u vezi radno-pravnog statusa radnika. On je u radnom odnosu kod svog poslodavca, samo posao obavlja izvan sjedišta poslodavca. U drugom slučaju postoji dosta nejasnoća i takvi slučajevi otvaraju veći broj pitanja.

Digitalne tehnologije mijenjaju način na koji ljudi rade.²⁶ Usljed sve veće primjene digitalnih tehnologija i umjetne inteligencije u privrednim poslovima otvara se određeni broj novih radnih mjesta, koja do sada nisu bila tretirana standardnom klasifikacijom zanimanja, koja se javljaju kao posljedica uticaja novih tehnologija.²⁷ Novi poslovi, novi privredni sektori, novi proizvodi i usluge nastali zbog uticaja digitalizacije logično kreiraju i drugačiji radno pravni ambijent u kojem nastaje potražnja za nekim novim sposobnostima, znanjima i vještinama radnika na berzi rada. Evidentno je da će takav proces u privredi zahtijevati određeni oblik osposobljavanja radnika za trenutnu digitalnu evoluciju. Pored toga što olakšava rad, upotreba digitalnih tehnologija sa sobom nosi i rizik od ugrožavanja nekih osnovnih ljudskih prava.²⁸ Tu se posebno misli na pravo na rad odnosno pravo na posao. U tom smislu neophodno je hitno zakonsko uređenje pitanja rada na daljinu posebno rada uz pomoć digitalnih tehnologija. Navedenim zakonom je potrebno urediti odnos između poslodavca i zaposlenika prava i

²⁵ I. Bjelinski Radić, Izvori radnog i socijalnog prava u svjetlu digitalizacije rada *ZPR* 8 (3) 2018; 309-331

²⁶ World Development Report, The Changing Nature of Work, World Bank Group 2019, 23

²⁷ Više o navedenoj klasifikaciji može se vidjeti na stranici: <https://fzs.ba/index.php/2016/06/14/klasifikacija-zanimanja-u-fbih-abecedni-spisak>

²⁸ Senad P. Jašarević, Darko Božićić, Radno pravo pred digitalne ekonomije, Zbornik radova Pravnog fakulteta Novi Sad, 2021, 1046.

obaveze te pravni položaj zaposlenika kako u materijalno pravnom pogledu tako i u pogledu zaštite na radu,

4. ORGANIZACIJA RADA PETEM DIGITALNIH TEHNOLOGIJA U BIH

Razvojem digitalnih tehnologija dolazi do ubrzanog razvoja ukupnih ekonomskih i privrednih odnosa u društvu. Obzirom da se na privredne odnose direktno naslanja radno zakonodavstvo, od iznimnog značaja je način uređenja radno pravnog položaja poslodavaca i radnika u pogledu radno pravnog angažmana radnika na daljinu odnosno radnog angažmana radnika putem digitalni platformi, kao jednog od načina obavljanja poslova i radnih zadataka. Korištenje digitalnih tehnologija u toku rada uglavnom dolazi do izražaja kada radnik radi izvan prostorija poslodavca ili kada radi putem digitalnih platformi na daljinu. Nažalost radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini ne prati razvoje informacionih tehnologija kaoni stvarne potrebe u privrednom poslovanju, tako da postojeće odredbe Zakona o radu uopće se ne bave pitanjem radnog radnopravnog statusa i angažmana radnika na daljinu, putem informacionih tehnologija odnosno digitalni platformi.

4.1. Rad na daljinu u Federaciji Bosne i Hercegovine

Postojeća pravna podloga za radni angažman radnika na daljinu u zakonu o radu FBiH temelji se na odredbi člana 26. Zakona o radu.²⁹ Navedena odredba Zakona o radu propisuje mogućnost zaključenja ugovora o radu, radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca, kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Istom odredbom zakona uređeno je pitanje sadržine i podataka o trajanju radnog vremena, vrsti poslova i načinu organiziranja rada, uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom, visini plaće za obavljeni rad, rokovima isplate, te upotrebi vlastitih

²⁹ Član 26. Zakona o radu - Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o: a. trajanju radnog vremena; b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada; c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom; d. visini plaće za obavljeni rad; i rokovima isplate; e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; g. drugim pravima i obavezama. (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.“

sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu kao i naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja. Iz navedene zakonske odredbe može se zaključiti da je intencija zakonodavca bila da uredi radno pravni status radnika zaposlenih i radon angažovanih na određenim poslovima proizvodnje i stvaranja nove vrijednosti u pogledu proizvoda, a koje poslove mogu obavljati van sjedišta poslodavca od kuće, najčešće u vlastitim prostorijama stavljajući na raspolaganje poslodavcu svoj raspoloživi prostor i druga sredstva za rad. Za razliku od rada od kuće radnika ili rada u drugom prostoru koji osigura radnik, rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, na način da radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika.

Kada je u pitanju Federacija Bosne i Hercegovine, pravni osnov za rad radnika van prostorija poslodavca nalazimo u određenim Granskim kolektivnim ugovorima o radu, kao što je slučaj sa Granskim ugovorom za trgovinu.³⁰ Navedeni kolektivni ugovor ostavlja mogućnost poslodavcu da može radnika sa kojim ima zaključen ugovor o radu uputiti na rad izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik,) ukoliko to okolnosti zahtijevaju a kao npr. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije i drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti, te ukoliko postoji mogućnost obavljanja tih poslova od kuće. Pretpostavka za donošenje takve odluke jeste obaveza poslodavca da donese Odluku o radu izvan prostorija poslodavca, kojom se obavezno definišu izvršioci, radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, trajanju radnog vremena, trajanju ugovora o radu, uslovima rada i načina vršenja nadzora nad radom, pravo i visinu plaće i naknade plaća za obavljeni rad, vrijeme

³⁰ Član 10. Kolektivnog ugovora za trgovinu FBiH (Sl. Novine FBiH br. 85/21). Poslodavac ima pravo radnika sa kojim ima zaključen ugovor o radu uputiti na rad izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik, a sa čim je poslodavac saglasan) u sljedećim slučajevima: - ukoliko to okolnosti zahtijevaju a kao npr. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije i drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti, te ukoliko postoji mogućnost obavljanja tih poslova od kuće u skladu sa Odlukom iz člana 11. ovog ugovora. U slučajevima iz prethodnog stava poslodavac je dužan uz otkaz ugovora o radu istovremeno ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu sa izmijenjenim uslovima kojim se reguliše obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik). O ponudi za zaključivanje ugovora o radu iz stava 2. ovog člana radnik se mora izjasniti

dostupnosti radnika poslodavcu, način izvještavanja, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova, vrijeme trajanja odluke i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.³¹

4.2. Rad na daljinu u Republici Srpskoj

Pitanje rada na daljinu odnosno rada uz korištenje digitalnih tehnologija u Republici Srpskoj uređeno je članom 44. Zakona o radu Republike Srpske.³² Za razliku od Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine Zakon o radu Republike Srpske propisuje da radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, te da tako zasnovan radni odnos obuhvata rad na daljinu i rad od kuće. Istom zakonskom odredbom uređeno je pitanje trajanja radnog vremena, vrste poslova i načina organizovanja rada, uslova rada i način vršenja nadzora nad radom radnika, pitanje visine plate za obavljeni rad i rokova isplate, korišćenje i upotreba sredstava za rad radnika i naknada za njihovu upotrebu, pitanje naknade drugih troškova rada i načina njihovog utvrđivanja. Kao što se može zaključiti navedena zakonska odredba propisuje da poslodavac može organizovati rad od kuće, što podrazumijeva fizički rad ali ne u sjedištu poslodavca nego rad od kuće na način, da radnik pored svoje radne snage stavlja na raspolaganje i svoju imovinu radi obavljanja rada od kuće i stvaranja novog proizvoda iz asortimana djelatnosti poslodavca. Navedena zakonska odredba ostavlja mogućnost i rad na daljinu a što bi podrazumijevalo intelektualni rad koji se pruža putem digitalnih informacionih tehnologija.

4.3. Rad na daljinu u Brčko Distriktu BiH

Radni angažman radnika putem korištenja digitalnih tehnologija i alata prilikom rada u Brčko Distriktu BiH uglavnom dolazi do izražaja kada radnik radi izvan prostorija poslodavca ili kada radnik radi na daljinu putem digitalnih platformi, a pravna podloga za takav rad je u Čanu

³¹ Član 11. Kolektivnog ugovora za trgovinu FBiH (Sl. Novine FBiH br. 85/21)

³² Član 44 stav 1 Zakona o radu Republike Srpske - Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca. (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca iz stava 1. ovog člana **obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.** (3) Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 35. ovog zakona, sadrži i: 1) trajanje radnog vremena, 2) vrstu poslova i način organizovanja rada, 3) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom radnika, 4) visinu plate za obavljeni rad i rokove isplate, 5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu upotrebu, 6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i 7) druga prava i obaveze. (4) Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih lica i ne ugrožavaju radnu sredinu.

35 Zakonu o radu Brčko Distrikta BiH.³³ Navedenom odredbom zakona propisano je da radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i to kao rad na daljinu i rad od kuće, u skladu s općim aktom. Kao što se može primjetiti i navedena zakonska odredba ostavlja mogućnost rada na daljinu a što bi podrazumijevalo intelektualni rad koji se pruža putem digitalnih informacionih tehnologija.

Država Bosna i Hercegovina zbog svog specifičnog ustavnog ustrojstva imarascjepkano i unutrašnje pravno uređenje. To uređenje se reflektira i na segment radnog prava. Bosna i Hercegovina zbog iste monete, pdv politike, carina, putarina i slično, privredno posmatrana predstavlja jedinstveno tržište, bez obzira na složeno društveno političko uređenje. Postojanje tri zakona o radu, te više Granskih kolektivnih ugovora, koji određene pojave i institute različito pravno uređuju, takav pravni pristup predstavlja jednu otežavajuću okolnost za poslodavce i radnike. Ta činjenica je sigurno otežavajuća i za radno-pravna pitanja u doba digitalne transformacije u Bosni i Hercegovini. Iz svega navedenog može se zaključiti da radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini ne prati digitalnu transformaciju u praksi. Postojeća zakonska rješenja samo kroz jedan ili dva člana u zakonima o radu entiteta i distrikta vrlo površno dotiču se rada izvan prostorija poslodavca. Izvršna i zakonodavna vlast bi svaka na svoj način trebale pristupiti proceduri izmjena i dopuna postojećih propisa iz radnog prava, kako bi adekvatno u skladu sa iskustvima zapadnih država prilagodila radno pravo savremenim izazovima, posebno onim koje implicira digitalna transformacija. Rad na daljinu nakon pandemije COVID-19. posebno u oblasti informacionih tehnologija postao je uobičajena praksa. IT stručnjaci širom Bosne i Hercegovine sve češće rade iz svojih domova, coworking prostora.

Iako rad na daljinu pruža značajne prednosti u pogledu veće fleksibilnosti, smanjenja troškova i pristup širem tržištu rada, ovakav vid radnog angažmana otvara i niz pravnih pitanja koja se odnose na radnopravne odnose, zaštitu podataka i informacionu bezbjednost. U pravilu poslodavci su obavezni da radnicima na daljinu osigurati jednaka prava kao i onima koji rade u

³³Član 35 Zakona o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine - (1) Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i to kao rad na daljinu i rad od kuće, u skladu s općim aktom.(2) Rad van prostorija poslodavca, radnik obavlja sam ili s članovima svoje uže porodice, u ime i za račun poslodavca.(3) Ugovor o radu koji se zaključuje u skladu sa stavom 1 ovog člana, pored podataka iz člana 24 stava 1 ovog zakona, sadrži i:a) vrstu poslova i način organizovanja rada,b) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom radnika,c) korištenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu upotrebu,d) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja ie) druga prava i obaveze.(4) Radnik koji obavlja poslove van prostorija poslodavca ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca, osim prava i obaveza koje proističu iz prirode rada van prostorija poslodavca, utvrđenih ugovorom o radu.(5) Poslodavac može ugovoriti poslove van svojih prostorija samo u slučaju da ti poslovi nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih lica, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

prostorijama kompanije, uključujući pravo na odmor, plaćeno odsustvo i zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu. U konačnom rad na daljinu u IT sektoru, iako pruža značajne prednosti u pogledu fleksibilnosti, bolje optimizacije troškova i pristupa širem spektru kadrovskih resursa, istovremeno generiše određene rizike, naročito u domenu zaštite ličnih podataka. Stoga je neophodno da politike rada na daljinu budu precizno normirane i u potpunosti usklađene sa relevantnim odredbama Zakona o radu, dok mjere zaštite podataka moraju ispunjavati standarde i obaveze propisane Zakonom o zaštiti ličnih podataka.

5. IZAZOVI U POGLEDU ZAKONSKOG UREĐENJA RADA NA DALJINU

Radno pravo u Bosni i Hercegovini se još uvijek zasniva na tradicionalnom pristupu organizacije rada i obavljanja poslova. Taj tradicionalni pristup u dobroj mjeri opterećuje privredno poslovanje pa samim time i konkurentnost na tržištu. U trenutnim okolnostima, kada digitalna transformacija u svim društvenim oblastima postaje stvarnost, a najveći izazov sa kojim treba da se suoči naše radno zakonodavstvo, kako na najbolji način prepoznati nove socijalno-društvene pojave i interakcije, koje je potrebno adekvatno urediti zakonskim ili drugim propisima. Posebno se to odnosi u segmentu privrednog djelovanja, stavljajući akcenat na pitanje statusa zaposlenika i organizaciju rada. Ukoliko to odgovara poslodavcu i radniku, radnik može obavljati posao sa različitih destinacija, koje su adekvatne za najproduktivniji i ekonomičniji način rada. Budući izazov je kako usaglasiti i urediti pravni položaj radnika na način da se istom omogući rad koji i za radnika i poslodavca predstavlja najprihvatljiviji način organizovanja poslovanja kao što je između ostalog i rad na daljinu. Obzirom da digitalne tehnologije sa sobom donose jedan nivo fleksibilnosti u pogledu ukupnog načina organizovanja poslovanja, pa samim time i organizovanja načina rada, kao bitnog segmenta poslovanja, ta fleksibilnost u uslovima upotrebe digitalnih tehnologija implicira smanjenje značaja i potrebe fizičkog prisustva radi obavljanja određenih poslova. U tom pogledu digitalna transformacija omogućava efikasno

izvršavanje radnih zadataka od strane radnika i radom na daljinu, pod uslovom da se radi o poslovima koji nisu vezani za konkretnu lokaciju posla. Međutim u uslovima obavljanja poslova na drugim mjestima izvan prostorija poslodavca, poslodavac nije više u mogućnosti da lično na tradicionalan način kontroliše i nadzire kvalitet rada i obavljenog posla, međutim postoje drugi načini i pristupi koji omogućuju poslodavcu kontrolu rada i vrednovanja poslova koje obavljaju radnici prilikom rada na daljinu. Radnici koji u svom radu koriste digitalne tehnologije i rade izvan prostorija poslodavca često u okviru svog četrdesetsatnog sedmičnog vremena rade navečer i vikendima. Međutim, može se desiti da takvi radnici rade i duže od sedmičnog radnog vremena. U tom slučaju radi se o prekovremenom radnom vremenu, koje zahtijeva obračun prekovremenog radnog vremena i plaćanje za to radno vrijeme u skladu sa zakonskim propisima i internim aktima poslodavca. Imajući u vidu sve navedeno, postavlja se i pitanje primjene propisa o zaštiti i sigurnosti na radu u uslovima u kojima se rad odvija izvan prostorija Poslodavca, pa je samim tim posebno neophodno obratiti pažnju na pitanja zdravlja i sigurnost radnika. Dakle, jasno je da digitalne tehnologije sa sobom nose i negativne implikacije. Na prvom mjestu tu se izdvaja opasnost od narušavanja privatnosti do koje može dovesti upotreba digitalnih tehnologija.

5.1. Izazovi u pogledu organizovanja rada putem digitalnih platformi

Osim slučajeva u kojima radnik obavlja posao u privrednim društvima putem digitalnih tehnologija u prostorijama poslodavca ili izvan istih, sve češća je pojava radnika koji putem tzv. digitalnih platformi obavljaju određene poslove ili pružaju svoje usluge.³⁴ Postoje različite definicije digitalnih radnih platformi, a u nedostatku zvanične definicije ove platforme u Bosanskohercegovačkim propisima iz oblasti radnog prava, kao prihvatljivu i vrlo decidnu definiciju nalazimo u zakonu o radu Republike Hrvatske. „Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga zakona, fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.“³⁵

³⁴ Svakako jedna od najpoznatijih digitalnih platformi u svijetu je platforma za trgovinu Amazon.

³⁵ Članak 221.c Zakona o radu Republike Hrvatske. Navedeni zakona se može pogledati na stranici: <https://www.zakon.hr/z/307/zakon-o-radu>.

U pogledu radnog prava, kod radnika koji rade putem digitalnih platformi³⁶ javlja se veći broj radno-pravnih problema i izazova, nego kod radnika koji su zaposleni u privrednim društvima u kojim rade uz upotrebu digitalnih sredstava. Među tim problemima posebno se nameću problemi i izazovi statusa radnika, da li su osigurani i samim tim da li uživaju sva prava koja radnicima pružaju propisi. U tom pogledu može se desiti da radnici sami registruju neki vid pravnog subjekta ili dodatne djelatnosti, ali vjerovatno ima i onih koji kao fizička lica ili obavljaju određene poslove ili pružaju usluge putem digitalnih platformi a da pri tome nisu osigurani. Osim toga, kao otvorena pitanja nameću se i pitanja zaštite na radu, mjesta obavljanja posla, kao i pitanje radnog vremena. Kada je u pitanju radno vrijeme, tu nema pravila, tako da radnici koji rade preko digitalnih radnih platformi imaju potpunu fleksibilnost u svom radu, ali istovremeno ta fleksibilnost može odvesti u pravcu prekovremenog rada, noćnog rada i rada praznicima i blagdanima.

Poseban izazov će biti regulisanje otvorenih pitanja za radnike koji rade preko digitalnih platformi. Među važnim pitanjima koja se nameću, a koje bi trebalo regulisati zakonom ili kolektivnim ugovorom jeste pitanje cjeloživotnog učenja, jer samo takvim učenjem radnici mogu pratiti savremene trendove.³⁷ Nažalost, brojne studije pokazuju da više od polovine radon aktivnog stanovništva nije učinilo ništa po pitanju svog usavršavanja nakon okončanja školovanja.³⁸ Sindikalne organizacije bi trebale u svoj rad uključivati i rješavanje izazova i pitanja radnika koji rade pomoću digitalnih tehnologija i alata, te digitalnih platformi, kako bi navedeni radnici našli svoje mjesto u radnom zakonodavstvu.

³⁶ O različitim vrstama digitalnih platformi vidi Darko Božićić, "Digitalne platforme i njihov uticaj na odnose povodom digitalnog rada," Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu 1/2020, 455-458.

³⁷ Velika Britanija je npr. još 2017. godine usvojila plan za realizaciju koncepta cjeloživotnog učenja i u svom budžetu za navedenu godinu odvojila određena sredstva.

³⁸ Johnny Rich, *Employability: Degrees of Value*, HEPI, Oxford 2015.

ZAKLJUČAK

Upotreba digitalnih tehnologija i umjetne ili vještačke inteligencije u današnjem vremenu u privrednom poslovanju privrednih društava i pojedinaca je istovremeno stvarnost u Bosni i Hercegovini. Jer, naša država u tom segmentu samo slijedi evropske i svjetske trendove, koji su u pogledu korištenja digitalnih tehnologija i umjetne inteligencije daleko izraženiji nego u BiH. Razloge upotrebe digitalnih tehnologija i umjetne inteligencije treba tražiti u racionalizaciji upotrebe radne snage i ukupnom privrednom i tehnološkom razvoju. Upotreba digitalnih tehnologija i alata, kao i umjetne inteligencije, otvara mnogobrojna pitanja iz oblasti radno-pravnih odnosa i to kod radnika koji rade u privrednim društvima izvan prostorija poslodavca uz pomoć digitalnih alata i tehnologija i osoba koje obavljaju poslove i pružaju usluge za naknadu preko digitalnih platformi. Status prve navedene grupe je dijelom uređen postojećim radno-pravnim zakonodavstvom u Bosni i Hercegovini kroz institut obavljanja posla van prostorija poslodavca, što je spomenuto kroz ovaj rad, ali to ipak nije dovoljno i ne prati potrebe cjelokupnog uređenja radon pravnog statusa te vrste radnika. Sa druge strane, radno-pravna pitanja osoba koje obavljaju poslove na tržištu preko digitalnih platformi, nije uređen važećim propisima u našoj zemlji. Zato je pitanje takvih radnika trenutno veći problem. Uglavnom, u segmentu rada radnika pomoću digitalnih alata i tehnologija, kao i rada preko digitalnih platformi te korištenja umjetne inteligencije u radu, veliki je broj izazova koje treba sistemski

riješiti kroz buduće izmjene radnog zakonodavstva. Tu su otvorena pitanja dužine radnog vremena, odmora, noćnog rada, načina vršenja nadzora nad radom, načina izvještavanja poslodavca, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova, socijalnog osiguranja onih koji rade preko digitalnih platformi i slično. Trendove upotrebe digitalnih alata i tehnologija te korištenje umjetne inteligencije ne možemo zaustaviti, ali je zato važno svim radnicima koji spadaju u neku od dvije spomenute grupe radnika koje obavljaju svoje poslovne aktivnosti isključivo primjenom tih tehnologija, pružiti radno-pravnu sigurnost i obezbijediti im mogućnost da ostvaruju osnovna svoja radna prava. Stoga, najveći izazov zakonodavcima u našoj zemlji će biti transformacija radnog zakonodavstva sa postojećih na nove postavke koje će odgovoriti svim zahtjevima digitalne transformacije u privredi. Takvo usklađivanje propisa trebalo bi biti sinhronizirano u entitetima FBiH, RS i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, kako bi se pravna sigurnost. Na kraju, vrlo važno je naglasiti da zakonska legislativa mora pratiti dešavanja u privredi, kako bi se na taj način stvorio što bolji ambijent za privredno poslovanje, pa samim time obezbijedila i konkurentnost na tržištu.