

ZBORNİK RADOVA CENTRA ZA ISTRAŽIVANJE JAVNIH POLITIKA

Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu

UREDNIKE: Tanja Jakobi, Branka Anđelković



Serijski: **BUDUĆNOST RADA**

Predvodnici promena na tržištu rada: prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu

- **Uvod** **3**
- **Maja Kovač, Branka Anđelković, Tanja Jakobi:** Nestandardni oblici zapošljavanja u Srbiji: "Novi rad" u ekonomiji zasnovanoj na znanju **4**
- **Branka Anđelković, Jelena Šapić:** Da li su platforme posrednici ili poslodavci: ishodi po ostvarivanje agende dostojanstvenog rada u Srbiji **11**
- **Senad Jašarević, Darko Božičić:** Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca **16**

Zbornik radova Centra za istraživanje javnih politika

Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu

Izdavač: Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, januar 2020.

Urednice: Tanja Jakobi, Branka Anđelković

Dizajn i ilustracije: Jelena Novaković, www.artoffice.rs

Copyrights: Centar za istraživanje javnih politika, Beograd

www.publicpolicy.rs
office@publicpolicy.rs

Napomena: Objavljivanje ovog zbornika radova podržao je "Olof Palme" Centar u Srbiji. Stavovi izneti u ovom zborniku pripadaju isključivo CENTRU i ne predstavljaju nužno zvaničan stav "Olof Palme" Centra u Srbiji.

Da li bi gig ekonomiju trebalo da shvatimo ozbiljno? ¹

Uprkos rastućem obimu akademske literature, platformski, digitalni ili “masovni rad”² koji se obavlja na globalnim digitalnim platformama, stavlja istraživače pred dilemu da li se bave jednim uzbudljivim, ali marginalnim fenomenom ili vesnikom budućnosti rada.

Kao novi oblik pružanja usluga preko interneta koji dovodi u pitanje postojeće poslovne modele, prakse upravljanja radnom snagom i propise koji regulišu rad, digitalne platforme nesumnjivo privlače pažnju mnogih autora. Međutim, ne postoji saglasnost oko toga da li će „platformizacija“ zaista postati sveprožimajući proces koji će zahvatiti gotovo sve vrste poslovnog organizovanja bez obzira na njihovu sektorsku pripadnost i postati dominantan oblik angažovanja radne snage, ili će njen domet biti ograničen. Naprosto, platformska ekonomija predstavlja „pokretnu metu“ čije dimenzije ostaju izazovne za definisanje.

Pitanja da li, koliko i kako misliti o platformskoj ekonomiji ipak je samo retoričko. Postoje važni razlozi zbog kojih je platformsku ekonomiju nemoguće gurati na marginu društvenog diskursa, pogotovo u zemljama kakva je Srbija, koja je već nekoliko godina u prvih deset zemalja u svetu i prvih pet u Evropi po broju digitalnih radnika u odnosu na broj stanovnika.

Iako je u apsolutnom smislu reč o malom (i još zapravo nedovoljno precizno utvrđenom) broju platformskih radnika u Srbiji, pitanje temeljnog sagledavanja svih aspekata ekonomske i društvene transformacije do koje dolazi usled ovakvih tehnoloških promena, nameće se kao imperativ.

Zašto? Pre svega zbog toga što platformska ekonomija predstavlja deo jednog znatno šireg fenomena, uspona ekonomije zasnovane na znanju, koja sa sobom nedvosmisleno nosi nastavak fleksibilizacije radnih ugovora i brisanja granice između formalnog i neformalnog rada a samim tim i temeljnog preispitivanja koncepta pristupa sistemu socijalne zaštite.

Kako pokazuje pionirsko istraživanje Centra za istraživanje javnih politika (u daljem tekstu CENTAR) “Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?”³ sadašnji tipovi ugovora vezani za nestandardne forme rada u Srbiji nisu prilagođeni potrebama novonastale radne snage stvorene na talasu globalizacije i digitalizacije, te onemogućavaju njihov pristup ostvarivanju principa dostojanstvenog rada u svim njegovim formama.

Tako, ovaj zbornik radova predstavlja nastavak CENTROVIH napora da ukaže na brojne, šire dimenzije promena koje digitalni rad unosi u kontekst rada, odnosa radnika i poslodavca i u relacije socijalnih partnera.

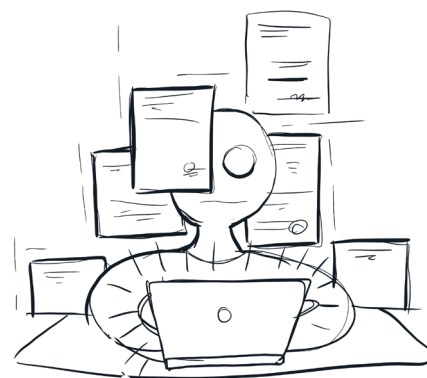
Prvi rad u ovom zborniku, “Nestandardni oblici zapošljavanja u Srbiji: ‘Novi rad’ u ekonomiji zasnovanoj na znanju”, bavi se već sada, vidljivim promenama u strukturi radne snage u fleksibilnim oblicima zapošljavanja u Evropi i Srbiji u kontekstu stvaranja novih oblika ovakvog rada i izazovima pred koje ovaj novi rad stavlja kreatore javnih politika i društvo u celini.

Međutim, jednaku, ili još veću dilemu predstavlja pitanje kako definisati platforme. Da li su one novi poslodavci ili samo novi posrednici u ugovaranju

rada? To je predmet drugog rada u ovom zborniku, nazvanom „Da li su platforme posrednici ili poslodavci: ishodi po ostvarivanje agende dostojanstvenog rada u Srbiji“ koji čitaocima nagoveštava novu arhitekturu socijalnog dijaloga i preispituje mogućnost ostvarivanja radnih prava definisanih agendom dostojanstvenog rada u uslovima promenjene prirode poslodavca.

Naposletku, u tekstu „Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca“ dat je uporedni pregled iskustava i rešenja kojima su druge zemlje pribegle u kodifikaciji samozaposlenih, nezavisnih ili slobodnih radnika i frilensera i ponuđeni konkretni predlozi za promene u radnom zakonodavstvu Srbije.

Imajući u vidu da postojeći radno-pravni okvir digitalne radnike ostavlja bez bilo kakve (radno) pravne zaštite, od suštinskog je značaja da se ona obezbedi. Da bi se to postiglo neophodna je kako izmena osnovnih pojmova u Zakonu o radu tako i međunarodnog radno-pravnog okvira.



¹ Joshua Healy, Daniel Nicholson & Andreas Pekarek (2017) Should we take the gig economy seriously?, Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 27:3, 232-248, DOI: 10.1080/10301763.2017.1377048

² Digitalni “masovni” rad predstavlja rad na daljinu preko onlajn platformi u kojem poslodavac ne mora biti, ili nije registrovan u istoj zemlji kao i radnik. Ovaj rad se ogleda u obavljanju niza specifičnih zadataka (sljake, eng. gigs) bez naznaka dugoročnog zaposlenja (Graham et al., 2017).

³ Anđelković, B., Šapić, J. i Skočajić, M. (2019). Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama? Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Dostupno na: <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfcef-f2757bdb19b6.pdf>

Maja Kovač, Branka Anđelković, Tanja Jakobi
Centar za istraživanje javnih politika

Nestandardni oblici zapošljavanja u Srbiji: “Novi rad” u ekonomiji zasnovanoj na znanju

Na šta prvo pomislite kada mislite o poslu? Da li to podrazumeva osmočasovno radno vreme pet dana u nedelji? Da li to znači da znate ko je vaš poslodavac i da ćete u narednih nekoliko meseci još uvek raditi? Za rastući broj ljudi posao više uopšte ne izgleda tako. Za mnoge radnike nestandardni rad je postao standard (ILO, 2019).

I Uvod

Iako nestandardni oblici rada¹ nisu nova pojava i u porastu su u poslednjih 30 godina kako na globalnom nivou, tako i u Srbiji, pojava ekonomije zasnovane na znanju² (KBE) uvela je novu dinamiku u ovu oblast i nesumnjivo doprinela širenju ovog fenomena. Smatra se da će dalji uspon ekonomije zasnovane na znanju dovesti do nastavka fleksibilizacije radnih ugovora, brisanja granice između formalnog i neformalnog rada i potrebe temeljnog preispitivanja koncepta pristupa sistemu socijalne zaštite (World Bank, 2019). Već sada, vidljive su promene u obimu i/ili promeni strukture radne snage u fleksibilnim oblicima zapošljavanja i u stvaranju novih oblika ovakvog rada koji još nisu (ili su nejasno) regulisani (ibid; Eurofund, 2018; ILO, 2018; Avlijaš, 2018).

Ekonomija zasnovana na znanju čini oko jedne četvrtine sveukupne zaposlenosti i sa nešto većim procentom od tog učestvuje u dodatoj vrednosti u Srbiji (Udovički et al, 2018). Istovremeno, ona dovodi u pitanje trenutnu strukturu zapošljavanja u Srbiji. Promene do kojih dolazi usled razvoja nove ekonomije nadovezuju se na postojeće probleme na tržištu rada, kao što su niska stopa zaposlenosti, visoka nezaposlenost među mladima, rodni jaz na tržištu rada (World Bank, 2019) i utiču na porast broja angažovanih putem nestandardnih oblika zapošljavanja kao što su

samozapošljavanje, privremeni rad, honorarni rad, rad po pozivu, zaposlenje preko posrednika, i drugo (OECD, 2018).

Jedan od posebno izazovnih fenomena novog rada predstavlja platformski, digitalni ili masovni rad³ koji se obavlja na globalnim digitalnim platformama i po svom karakteru pripada novim poslovnim modelima razvijenim u okviru ekonomije zasnovane na znanju. U ovim novim formama rada prisutni su mnogi rizici i izazovi koji se tiču regulisanja statusa radnika. Tako na primer, zbog globalnog karaktera digitalnog rada u kojem poslodavac (platforma) nije lokalno registrovan, sadašnji tipovi ugovora vezani za nestandardne forme rada u Srbiji nisu primenjivi na novonastalu radnu snagu. Stoga, ako se prisutnost ovog i drugih formi nestandardnog rada povećava usled globalizacije i digitalizacije, omogućavanje pristupa socijalnoj zaštiti ovakvih radnika postaje kritično pitanje, zbog čega je ostvarivanje principa dostojanstvenog rada u svim njegovim formama jedno od ključnih pitanja za Srbiju. Kako pokazuje istraživanje Centra za istraživanje javnih politika, izazovi u ovom polju su mnogobrojni i nimalo lako rešivi, a počivaju na kompleksnosti regulisanja ovakvih radnih aranžmana u postojećem okviru nacionalnog radnog zakonodavstva.¹ (Anđelković et al, 2019).

Diskusija u ovom radu posvećena je analizi fenomena nestandardnih oblika rada, njegovog razvoja i trendovima,

kako u Srbiji tako i na nivou Evropske Unije, u komparativnoj perspektivi. Poseban fokus stavljen je na analizu razvoja i karakteristika digitalnog rada u okviru ekonomije zasnovane na znanju kako u Srbiji, tako i u širem kontekstu.

II Nestandardni oblici rada: Tipovi i karakteristike

Nestandardni rad ili fleksibilni oblici zapošljavanja, odnose se na različite oblike novog rada čiji je porast zabeležen nedavno. Definisane ovog pojma još uvek nije strogo određeno, što ostavlja prostor za dalje sagledavanje njegovih ključnih karakteristika i relacija sa standardnim oblikom rada, čemu i ovaj rad doprinosi. Ipak, obrisi koncepta fleksibilnog rada baziraju se na premisi da je to rad koji je izvan sfere standardnog radnog odnosa, odnosno punog radnog vremena, ugovora na neodređeno vreme, i podređenog i bilateralnog radnog odnosa (ILO, 2016). On podrazumeva različite vrste radnog statusa koje su regulisane u radnom zakonodavstvu i koje su zastupljene u konvencionalnim statističkim kategorijama tržišta rada, ali istovremeno uključuje i oblike zapošljavanja koji su nejasno ili nisu uopšte obuhvaćeni postojećom pravnom regulativom, i koji su vrlo slabo ili nisu uopšte zastupljeni u zvaničnoj statističkoj analizi tržišta rada (ibid.; Eurofund, 2018).

¹ U ovom radu koristimo termine nestandardni oblici zapošljavanja/rada, fleksibilni oblici zapošljavanja, ‘novi’ rad i atipični rad kao sinonime.

² Eng. *Knowledge-based economy*. Za potrebe ovog rada koristimo termin ekonomija zasnovana na znanju. Međutim, nova ekonomija, ekonomija zasnovana na znanju (KBE), ekonomija znanja i digitalna ekonomija se u literaturi često koriste kao sinonimi.

³ Digitalni “masovni” rad predstavlja rad na daljinu preko onlajn platformi u kojem poslodavac ne mora biti, niti je registrovan u istoj zemlji kao i radnik. Ovaj rad se ogleda u obavljanju niza specifičnih zadataka (šljake, eng. gigs) bez naznaka dugoročnog zaposlenja (Graham et al., 2017).

U nastojanjima da proširi debatu o formama i zastupljenosti određenih oblika nestandardnog rada u ukupnom radu, Međunarodna organizacija rada (MOR) (ILO, 2019) svrstava nestandardne oblike zapošljavanja u sledeće kategorije: privremeno zapošljavanje; privremeni rad preko agencije i drugi radni odnos i preko posrednika; rad sa nepunim radnim vremenom, ili honorarni rad i rad po pozivu; kao i prikriveno zapošljavanje i zavisno samozapošljavanje. Pored toga, nestandardno zapošljavanje ima istaknuto mesto u masovnom angažovanju radnika i honorarnoj ekonomiji kao sve prisutnijoj formi zapošljavanja.⁴

Prema MOR-u, *privremeno zapošljavanje*⁵ je jedan od najzastupljenijih oblika nestandardnog zapošljavanja. U takvom radnom odnosu radnici su angažovani na određeni vremenski period prema ugovorima na određeno vreme, ili ugovorima zasnovanim na projektu ili zadatku, uključujući sezonski ili povremeni rad, kao i dnevni rad. U većini zemalja, ugovori na određeno regulisani su posebnim zakonskim odredbama o maksimalnoj dužini ugovora, broju obnavljanja, i valjanim razlozima za njegovo korišćenje. Kada dalje posmatramo vrste ugovornih aranžmana u nestandardnim formama rada, a vezano za oblik privremenog angažovanja, naročito se izdvaja privremeni rad preko agencije i drugi radni odnos preko posrednika⁶ (ILO, 2016; 2018) koji podrazumeva da radnici nisu direktno zaposleni u kompaniji u kojoj pružaju svoje usluge, već njihovo zapošljavanje spada u ugovorne aranžmane koji uključuju više strana. Na primer, radnika raspoređuje i plaća privatna agencija za zapošljavanje sa kojom on sklapa ugovor o angažovanju, ali se posao obavlja za korisničku firmu. U ovom slučaju ne postoji radni odnos između radnika na privremenom radu i korisničke firme. I dok privremeno

zapošljavanje predstavlja jedan od načina za ulazak na tržište rada, ono sa sobom nosi veće rizike od ponovljene nezaposlenosti, uvećane nesigurnosti i uskraćivanja ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa, naročito kada je reč o privremenom zapošljavanju preko agencije, odnosno posrednika.

Posmatrano kroz prizmu radnog vremena, primećujemo ekspanziju zapošljavanja sa nepunim radnim vremenom⁷ (ILO, 2016). U pravnom smislu, ova forma nestandardnog zapošljavanja koristi specifične zakonske pragove koji definišu rad sa nepunim radnim vremenom u odnosu na rad sa punim radnim vremenom, čime se izdvaja rad sa skraćenim radnim vremenom ili honorarni rad. Tako se honorarnim radom obično smatra rad koji traje manje od 35 sati, ili 30 sati nedeljno dok u nekim slučajevima, radni aranžmani mogu uključivati vrlo kratko ili nepredvidivo radno vreme, tako da poslodavac nema obavezu da se ograniči na određeni broj sati rada pri ugovaranju istog. U ovom domenu rad se reguliše različitim ugovornim oblicima dostupnim u konkretnom zakonodavstvu, a najčešće uključuje "ugovore o nultom broju sati",⁸ i obično se odnosi na "rad po pozivu".⁹ Kao glavna karakteristika ovih formi rada javlja se visoka varijabilnost u broju i rasporedu radnih sati (ibid.). Dok rad sa nepunim radnim vremenom može uticati na postizanje zadovoljavajućeg balansa između rada i privatnog života, on ipak sa sobom nosi rizike kao što su veći stepen nesigurnosti, manja zarada kao i neizvesnost zarade i potrebnog radnog vremena da se obavi zadatak naročito u domenu "rada po pozivu".

Gornje karakteristike nestandardnih formi rada mogu se uočiti i kod prikrivenog zapošljavanja i zavisnog samozapošljavanja (ILO, 2016; 2018). Skriveno zapošljavanje podrazumeva radni angažman u kome je radnik zaposlen kao nezavisni ugovarač,

odnosno angažovan kroz građanske, komercijalne ili kooperativne ugovore umesto kroz ugovor o radu, dok odnos sa poslodavcem poprima formu klasične hijerarhije u radnom odnosu. Prema tome, radnik je sa namerom pogrešno klasifikovan kao nezavisni samozaposleni radnik, iako je on ili ona zapravo u podređenom radnom odnosu. Ovi radnici nisu obuhvaćeni odredbama zakona o radu ili socijalnog osiguranja zasnovanog na radnom odnosu. Ipak, s porastom zastupljenosti ovakvih formi angažovanja radnika, određeni broj zemalja predložio je rešenja, a neke su i usvojile posebne zakonske odredbe usmerene ka zaštiti radnika u prikrivenom zapošljavanju i samozaposlenih radnika, naročito u domenu prava na socijalnu zaštitu iz radnog odnosa (ILO, 2016). Neka od rešenja ovog tipa se odnose i na "nove" forme rada u "gig" ekonomiji (ibid.) koje dele karakteristike pomenutih nestandardnih formi rada.

Iako je rad u honorarnoj ekonomiji, koja postaje značajan deo nove ekonomije, heterogena kategorija, dva posebna oblika se naročito ističu: masovni rad i "rad po pozivu preko aplikacije", odnosno digitalni rad. Ove vrste nestandardnog rada su proizvod brzo rastućih novih biznis modela poslovanja putem interneta, odnosno digitalnih platformi i mobilnih aplikacija koji pokazuju potencijal za ekonomski rast uslovljen, između ostalog, njihovom visokom berzanskom vrednošću (Eurofund, 2018). Ipak, ova dva oblika rada zasnovana pre svega na razvoju novih tehnologija i prebacivanja poslovanja u onlajn sferu, dele neke od karakteristika drugih tipova nestandardnog zapošljavanja, što se posebno odnosi na povremeni rad, prikriveni radni odnos i zavisno samozapošljavanje. Naime, kao što je već ranije istaknuto, pristup pravima iz rada i poštovanje principa dostojanstvenog rada su u velikoj meri ugroženi novim radnim aranžmanima. Radnici u honorarnoj ekonomiji gotovo

⁴ Eng. *Gig economy*

⁵ Eng. *Temporary employment*

⁶ Eng. *Temporary agency work; Multi-party employment*

⁷ Eng. *Part-time employment*

⁸ Eng. *Zero hours contracts*

⁹ Eng. *On-call work*

uvek su klasifikovani kao nezavisni preduzetnici, ili je njihov rad pravno neregulisan u nacionalnim okvirima iz kojih potiču i stoga nemaju pristup istim pravima, ili imaju pristup značajno manjem broju prava kao radnici u (priznatom) radnom odnosu. Rezultat toga je da preduzeća i klijenti koji angažuju ovu vrstu radne snage u većini slučajeva ne snose troškove kao što su doprinosi za socijalnu zaštitu, bolovanje, porodijske naknade i zakonski propisane minimalne zarade što ovu kategoriju radnika izlaže širokom spektru ranjivosti.

Prethodna diskusija nesumnjivo nameće zaključak da su fleksibilnost, ali i ekonomska i socijalna nesigurnost, odnosno zaštita prava iz radnog odnosa, osnovne zajedničke karakteristike analiziranih nestandardnih oblika zapošljavanja. Takođe, nestandardni radnici su više izloženi prekarnom radu, nesigurnosti u pogledu prihoda i izostanku zaštite iz radnog odnosa nego zaposleni u standardnom radnom odnosu. To značajno utiče na eroziju principa dostojanstvenog rada u nestandardnim oblicima rada. Ove karakteristike svakako imaju kako individualne, tako i pravne, ekonomske i društvene implikacije koje traže nova rešenja u vezi sa nestandardnim oblicima rada i radnim odnosima. Aktivan pristup u nalaženju adekvatnih rešenja za identifikovanje/definisanje i regulisanje fleksibilnih oblika rada je utoliko značajniji, kada se uzmu u obzir trendovi rasta i razvoja ovih formi rada globalno i lokalno, što je tema naredne diskusije.

III Komparativna perspektiva: Trendovi nestandardnih oblika zapošljavanja u Srbiji i zemljama Evropske Unije

Poslednjih decenija uočljivi su trendovi rasta nestandardnih oblika zapošljavanja kako u razvijenim, tako i u zemljama u razvoju. Porast nestandardnih oblika zapošljavanja rezultat je višestrukih uticaja koji odražavaju promene u svetu rada prouzrokovane globalizacijom,

društvenim i ekonomskim promenama kao što su porast broja žena u ukupnoj svetskoj radnoj snazi, izražene međunarodne ekonomske migracije, potrebe radnika za većom fleksibilnošću, ali i regulatorne promene (ILO, 2016). Ovakvi rastući trendovi uveliko su prisutni kako u Srbiji, tako i u zemljama članicama Evropske Unije (EU) i naročito se odnose na privremeno zapošljavanje i samozapošljavanje kao forme nestandardnih oblika zapošljavanja.

Prema podacima Eurostat-a (2019) u Srbiji je primetan rast udela privremeno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih u periodu od 2011. do 2018. Naime u 2011. taj udeo je iznosio 12,4% dok u 2018. on iznosi 22,9%, što predstavlja porast privremeno zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti od približno 10% u naznačenom sedmogodišnjem periodu (ibid.). Takođe visina udela privremene zaposlenosti u totalnoj zaposlenosti u Srbiji u 2018. godini najprimetnija je kod zaposlenog stanovništva starosti između 25 i 34 godine, dok je udeo muške populacije u privremenom radu neznatno veći (56,8%). Populacija sa stečenim srednjim i višim obrazovanjem čini većinu privremeno zaposlene populacije u Srbiji.

Glavni razlog za privremeno zapošljavanje u Srbiji, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku (RSZ), bila je nemogućnost pronalaženja stalnog posla – 90,3% privremenih radnika potvrdilo je ovu izjavu (2019). Prema tome, većina privremenih radnika je nevoljno angažovana u privremenom zapošljavanju, što ukazuje na to da privremeno zapošljavanje u našoj zemlji nije samo lični izbor koji doprinosi autonomiji u radu i obezbeđuje visok stepen fleksibilnosti, već nužnost koju karakteriše ekonomska nesigurnost, manji stepen socijalne zaštite i loši radni uslovi.

Uporedimo li podatke dobijene za Srbiju sa agregatnim podacima za EU, vidimo da na nivou cele Evropske Unije u 2018. privremena zaposlenost učestvuje sa ukupno 14,2% u ukupnoj zaposlenosti, dakle značajno manje u odnosu na Srbiju (Eurostat, 2019). Ipak, kada fokus

suzimo na pojedine zemlje članice Evropske Unije, primetno je da Španija (26,9%), Poljska (24,3%) i Portugalija (22,0%) imaju najveće stope udela privremene zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti u 2018, što je približno visini stope privremene zaposlenosti u Srbiji. Najizraženiji rast privremene zaposlenosti zabeležen je u Hrvatskoj gde je u 2011. to učešće iznosilo 13,5% u ukupnoj zaposlenosti, a u 2018. 19,9% (ibid.). Kada su u pitanju socio-demografske karakteristike privremeno zaposlenih, mladi uzrasta od 20-29 godina, žene i slabije obrazovani u većoj meri su zaposleni putem privremenih ugovora (Eurofund, 2018).

Prema podacima Eurostat-a (2019), u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom nalazilo se 247.600 lica u Srbiji u 2018. godini, što predstavlja 9,2% u odnosu na ukupnu zaposlenost. Rad sa nepunim radnim vremenom međutim pokazuje varijabilnost u trendovima rasta u proteklom periodu. Tako je rad sa nepunim radnim vremenom u 2012. godini iznosio 6,4% u ukupnoj zaposlenosti. Trend njegovog rasta uočljiv je tokom perioda od naredne 4 godine, da bi u 2016. iznosio 11,0% u ukupnoj zaposlenosti, dok je zatim njegov pad zabeležen u periodu do 2018. Primetno je takođe da žene imaju neznatno veći udeo u zapošljavanju sa nepunim radnim vremenom (8,6%) u odnosu na muškarce (7,4%) u 2018. u ukupnoj zaposlenosti u Srbiji, dok najveći udeo u ovoj vrsti zapošljavanja imaju oni koji su stekli srednje i/ili više obrazovanje (ibid.). Na nivou Evropske Unije nisu primetne veće varijacije u stopi učešća zaposlenih sa nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti u proteklom periodu (ibid.), kako na nivou pojedinačnih zemalja, tako i na agregatnom nivou. U 2018. ta stopa je iznosila visokih 19,2% na nivou cele Evropske Unije (Eurostat, 2019). Međutim, razlike unutar EU postoje kako na nivou pojedinačnih zemalja, tako i na regionalnom nivou. Najveća stopa učešća rada sa nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti primetna je u Holandiji (50,1%) dok je najmanja zabeležena u Bugarskoj (1,8%) u 2018. Za razliku od Zapadne Evrope gde ova vrsta poslova predstavlja način da se usklade privatne

i profesionalne obaveze, što je naročito prihvaćeno među ženama, u zemljama Istočne Evrope postoji izraženija potreba za sigurnošću zaposlenja, a fleksibilni oblici zapošljavanja, naročito poslovi sa nepunim radnim vremenom, uglavnom predstavljaju izlaz iz ekonomske nesigurnosti (Avlijaš, 2018).

Samozapošljavanje kao oblik nestandardnog zapošljavanja u Srbiji pokazuje karakteristike nelinearnog rasta u proteklom periodu. U 2018. broj samozaposlenih u Srbiji je dostigao 642.600, što ukazuje na činjenicu da je svaki četvrti zaposleni u Srbiji pripadao ovoj kategoriji (RSZ, 2019). Kao i u većini drugih zemalja, muškarci se češće nalaze u statusu samozaposlenog i čine oko tri četvrtine svih samozaposlenih radnika, dok oni sa stečenim srednjim ili višim obrazovanjem čine najveći deo uzorka samozaposlenih radnika u 2018. u Srbiji (Eurostat, 2019).

S druge strane samozapošljavanje na nivou cele EU je uglavnom stabilno sa manjim fluktuacijama u proteklom periodu i čini 13,5% od ukupne zaposlenosti u EU28 (Eurostat, 2019). Tako na primer samozaposlenost u Nemačkoj čini 8,75% od ukupne zaposlenosti, dok u Španiji i Rumuniji udeo samozaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti dostiže nešto više od 15% (ibid.). Karakteristično za ovaj oblik zapošljavanja, kao i u Srbiji, je da muškarci imaju veći udeo u totalnoj samozaposlenosti u odnosu na žene – 67,3% samozaposlenih su muškarci na nivou cele Evropske unije. Kao i u slučaju Srbije, oni sa stečenim srednjim ili višim obrazovanjem čine najveći deo populacije samozaposlenih radnika u EU.

Analiza rezultata trendova nestandardnih oblika zapošljavanja nesumnjivo ukazuje na njihov rast u ukupnoj zaposlenosti kako u zemljama Evropske Unije, tako i u Srbiji. Takođe, među nestandardnim oblicima zapošljavanja privremeni rad i samozapošljavanje u Srbiji naročito beleže kontinuirani rast. To ukazuje na potrebu dalje analize ovog fenomena, njegovih karakteristika i uticaja na celokupnu ekonomiju, a posebno na ekonomiju zasnovanu na znanju (i honorarnu ekonomiju kao njen

rastući deo), koja nesumnjivo utiče na razvoj fleksibilnih formi rada i ukupnu promenu karakteristika rada.

IV Fleksibilni oblici zapošljavanja u ekonomiji zasnovanoj na znanju: Šta je novo?

Brojne studije koje razmatraju efekte rasta nove ekonomije ili ekonomije zasnovane na znanju (Coile, 1999; Sum & Jessop, 2013; Koch et al., 2012), ističu njenu ulogu kreatora “novog” zapošljavanja i nosioca inovacija i novih poslovnih modela zasnovanih na povećanoj produktivnosti, većoj vrednosti rada i nižoj ceni dobara.

Prema navedenim studijama, efekti rasta ekonomije zasnovane na znanju na tržište rada su višestruki i nimalo jednoznačni. Prednosti automatizacije radnih procesa ogledaju se u tome što mogu da rasterete zaposlene od obavljanja rutinskih poslova, dok se za poslodavce i vlade prednosti ogledaju u rastu produktivnosti. Ipak, za očekivati je da će ekonomski benefiti biti veći ukoliko postoji kadar koji je obučan za primenu i razvoj novih tehnologija, što od firme i vlada zahteva veća ulaganja u obrazovanje i dodatnu edukaciju, a od zaposlenih prilagođavanje promenama sticanjem novih veština. Otuda razvoj ljudskog kapitala predstavlja jedan od nosećih stubova ekonomije zasnovane na znanju.

Osim što doprinosi rastu produktivnosti i konkurentnosti, rast ove ekonomije omogućio je i razdvajanje radnih procesa od određenih lokacija i doprineo promeni načina organizacije rada i uobičajenih oblika zapošljavanja. Na taj način nova ekonomija je uticala na porast nestandardnih formi rada i promenu prirode rada uopšte. Porast nestandardnih oblika zapošljavanja posebno preovladava u IT sektoru, kao glavnom nosiocu razvoja ekonomije znanja.

Istraživanje CENTRA o karakteristikama digitalnog rada i profilima digitalnih radnika, ukazuje

na to da među nestandardnim oblicima rada u kontekstu ekonomije zasnovane na znanju u Srbiji dominiraju samozapošljavanje i honorarni rad kao javni oblici digitalnog rada (Anđelković et al, 2019).

Slični zaključci proizilaze i iz drugih istraživanja (Khudari, 2017) u kojima se posebno ističe da je veza između nestandardnih formi rada i nove ekonomije uzajamno stimulišuća i da atipične forme zaposlenosti imaju značajnu ulogu u unapređenju ekonomije znanja u njenim različitim aspektima. Pritom, samozaposleni i honorarni radnici su najvažniji predstavnici atipičnog zapošljavanja u ekonomiji znanja. Ipak, ovaj autor u svojoj analizi posmatra odnos nestandardnih formi rada i razvoja nove ekonomije samo kroz prizmu produktivnosti. Zanemaruju se drugi aspekti, fleksibilizacija radnih ugovora, koja dovodi do nižeg stepena ekonomske, socijalne i psihološke sigurnosti (ibid.) na šta se nadovezuje nedostatak mehanizama da se nove forme rada u novoj ekonomiji regulišu i dovedu u vezu sa principima dostojanstvenog rada.

Dakle, uprkos velikom potencijalu koji sa sobom nosi razvoj nove ekonomije, potrebno je biti oprezan u iznošenju zaključaka i kritički sagledati njene pozitivne i negativne implikacije kako na polju promena karakteristika rada u širem smislu, tako i u domenu prirode nestandardnih oblika rada u užem smislu. Naročito je važno sagledati značaj “novog” rada putem digitalnih platformi koji je nesumnjivo u razvoju u Srbiji u poslednjih nekoliko godina.

V Izazovi ekonomije zasnovane na znanju u domenu fleksibilnih formi rada u Srbiji

Fleksibilizacija radnih ugovora i porast nestandardnih oblika rada, a naročito honorarnog rada i samozapošljavanja kao manifestacije “masovnog” rada preko onlajn platformi, koji prate razvoj nove ekonomije, nesumnjivo utiču na radnu i socijalnu sigurnost radnika u nestandardnim formama

rada u Srbiji. Njihovo regulisanje u okviru domaćeg radnog zakonodavstva pritom izostaje, što predstavlja jedan od ključnih izazova ovog oblika rada.

Istraživanje CENTRA, koje je za cilj imalo da unapredi razumevanje karakteristika digitalnog rada kao nestandardne forme rada u Srbiji i profila digitalnih radnika (Anđelković et al, 2019), otkriva da su u digitalnom radu najzastupljeniji kratkoročni ugovori koji imaju elemente isplata honorara, sankcije u slučaju neizvršenja posla i određivanje nadležnosti u slučaju spora. Mogućnost da digitalni radnici budu angažovani kao zaposleni ili po ugovoru o (autorskom) delu ne postoji jer digitalne platforme nisu registrovane kao poslodavci u Srbiji. Jedino rešenje koje nacionalno zakonodavstvo u Srbiji nudi jeste registrovanje privrednog subjekta. Oni koji su na ovaj način regulisali svoj radni status prevashodno su se opredelili za osnivanje preduzetničke radnje, a tek u nekoliko slučajeva imaju osnovana preduzeća. Skoro trećina anketiranih digitalnih radnika na ovaj način je regulisala svoj status.

Ovo istraživanje dalje pokazuje da oko dve trećine anketiranih digitalnih radnika ostaje u skrivenoj zaposlenosti usled nedostatka drugih rešenja koja bi im npr. omogućila status nezavisnih radnika, po uzoru na već postojeća rešenja za slobodne profesije (umetnici, novinari, sveštenici) u Srbiji. Tako oni ostaju na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), ili se vode kao neaktivno stanovništvo, a njihov rad ostaje nevidljiv. Ovi nalazi ukazuju da ovakav raskorak između pravnih rešenja i novih oblika rada doprinosi rastu ukupne neformalne zaposlenosti koja je već relativno visoka – u 2018. godini iznosila je 19,5% (RSZ, 2019).

S obzirom na to da digitalni rad kao nestandardni oblik rada nije prepoznat u lokalnom zakonodavstvu, on sam po sebi ne može biti osnov za pristup sistemu socijalne zaštite. Da bi ostvarili pun pristup socijalnoj zaštiti, digitalni radnici u Srbiji pribegavaju drugim rešenjima kao što su zadržavanje radnog odnosa u oflajn sferi, ili registrovanje preduzetničke radnje ili firme. Tako, malo više od polovine anketiranih digitalnih radnika (54%)

ima drugi posao ili su preduzetnici “paušalci”, to jest vlasnici preduzeća.

Za ostalih 46% anketiranih digitalnih radnika koji se deklarišu kao nezaposleni ili neaktivni, pristup sistemu socijalne zaštite znatno je razuđeniji. Zbog prirode zdravstvenog sistema u Srbiji, digitalni radnici u najvećem broju slučajeva zdravstveno su osigurani – bilo kroz registrovanu nezaposlenost kod NSZ-a, bilo kroz osiguranje preko roditelja, ili preko supružnika.

Najveći izazovi se tiču pokrivenosti penzionim i invalidskim osiguranjem (PIO) i osiguranjem u slučaju nezaposlenosti. Digitalni radnici koji su u realnosti registrovani kao nezaposleno ili neaktivno stanovništvo u oflajn svetu, uprkos svom digitalnom radu, ne ostvaruju ta prava.

Takođe, zbog prirode rada i nedostatka regulisanja istog, digitalni radnici iz Srbije su u većini slučajeva isključeni iz prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje ili zaštitu od diskriminacije, koja važe samo za standardno zaposlene (ILO, 2016).

U susret rešenjima za regulisanje položaja radnika u nestandardnim formama rada, uključujući i digitalni rad, neke evropske zemlje poput Francuske i Belgije pokrenule su reforme zakonodavnih okvira i prilagodile sisteme socijalne zaštite novim formama rada. U ovim zemljama, honorarni radnici i samozaposleni (kod nas paušalci) uživaju jednaku zaštitu kao i standardno zaposleni. Međutim, iako su nova rešenja na raspolaganju, ona i dalje ne donose odgovore na pitanja raspodele troškova socijalnih usluga između radnika i (nepostojećeg) poslodavca. Tako da se od države očekuje da igra aktivnu ulogu i preuzme deo odgovornosti za rešavanje ovog pitanja.

Ovakva i slična rešenja otvaraju put reformama u domenu ukupnih prava radnika u nestandardnim formama rada u nacionalnim okvirima. Na taj način bi se omogućilo stvaranje platforme za adekvatan odgovor na trenutno prisutne izazove, koji se naročito odnose na stepen ostvarivanja ekonomske i socijalne stabilnosti radnika i radnica u

nestandardnim formama rada.

VI Zaključci i preporuke

Predhodna diskusija ukazuje na visok stepen promena karakteristika rada i vrste radnih angažmana u nacionalnim ekonomijama, koje su posebno vezane za kontekst razvoja ekonomije zasnovane na znanju. Dok je fleksibilnost jedna od ključnih osobina “novog” rada i parametar koji značajno doprinosi povećanju broja onih koji se odlučuju za nestandardne forme rada, visok stepen ekonomske i socijalne neizvesnosti, kao i neregulisana prava iz radnog odnosa predstavljaju neizostavnu i često uznemirujuću karakteristiku nestandardnih formi rada. Pored toga, karakteristike kao što su prekarnost i nemogućnost udruživanja i kolektivnog pregovaranja čine radnike u nestandardnim formama rada, a naročito one koji su angažovani privremeno, kao honorarni radnici i samozaposleni, veoma ranjivom kategorijom radnika čiji status zahteva uvođenje novih mehanizama zaštite i regulisanja položaja iz radnog odnosa. To je naročito značajno kako za Srbiju tako i za zemlje EU zbog, kao što smo videli, progresivne stope rasta nestandardnih formi rada, u kojima dominiraju privremeni rad i samozapošljavanje, uključujući i digitalni rad koji objedinjuje obe pomenute forme “novog” rada.





Literatura

Avlijas, S. (2018), The dynamism of the new economy: Non-standard employment and access to social security in EU-28. European Institute, London: London School of Economics.

Anđelković, B., Šapić, J. i Skočajić, M. (2019). Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama? Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.
Dostupno na: <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>

Eurofound. (2018). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Eurofund.

Eurostat (2019), Eurostat database. Brussels: European Commission. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Graham, M., Hjorth, I. i Lehdonvirta, V. (2017). 'Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods'.
Transfer: European Review of Labour and Research. 23 (2): 135-162. Dostupno na: <https://bit.ly/2NqZoSg>.

ILO (2019). Non-standard Forms of Employment. Geneva: ILO.
Dostupno na: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>.

ILO (2018). Informality and non-standard forms of employment.
Geneva: International Labour Office.

ILO (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.
Geneva: International Labour Office.

Koch, H., Gonzalez, E., Leidner, D. (2012). 'Bridging the work/social divide: the emotional response to organizational social networking sites'. European Journal of Information Systems. 21 (6): 699-717.

OECD (2018). 'Online Work in OECD countries'. Policy brief on the Future of Work.
Dostupno na: http://www.oecd.org/els/emp/future-of-work/Online_Gig_Work.pdf

Republički zavod za statistiku (2019), Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji 2018. Beograd: Republički zavod za statistiku.
Dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20195646.pdf>

Sum, N-L i Jessop, B. (2013). 'Competitiveness, the Knowledge-Based Economy and Higher Education'.
Journal of the Knowledge Economy. Vol. 4 (1).

Udovički, K., Medić, P., Avlijaš S. (2019). Competitiveness of Serbia's economy in the context of new global economy: Opportunities and threats. Belgrade: Public Policy Research Center.

World Bank (2019). Western Balkans Labor Market Trends 2019. Washington DC: The World Bank.
Dostupno na: https://www.seejobsgateway.net/sites/job_gateway/files/Western%20Balkans%20Labor%20Market%20Trends%202019.pdf.

World Bank (2007). Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development. Washington DC: World Bank



Branka Anđelković, Jelena Šapić
Centar za istraživanje javnih politika

Da li su platforme posrednici ili poslodavci: ishodi po ostvarivanje agende dostojanstvenog rada u Srbiji

Zamislite globalnu tržnicu na kojoj možete pronaći znanja i veštine koje su vam neophodne da biste uspešno završili svoj projekat ili barem jedan njegov deo. Ova ponuda se nalazi na klik od vas a isporučioći u različitim delovima sveta – od Filipina, preko Srbije do Kanade. Nije potrebno da ih lično upoznate jer se ceo proces – od postavljanja oglasa preko odabira najboljeg kandidata do dostavljanja tražene usluge – odvija onlajn. Za ovakav, najčešće kratkoročan radno-poslovni aranžman koji je danas svakodnevica za rastući broj firmi i pojedinaca, koriste se različiti termini, kao što su **masovni rad**, **digitalni rad**, **onlajn frilens** ili **rad na daljinu preko interneta**.¹

I Uvod

U masovnom ili radu na daljinu, digitalni radnici iz Srbije već godinama uspešno konkurišu znanjem i cenom rada ostalim učesnicima na globalnom tržištu. Srbija se kontinuirano plasira među vodeće zemlje u svetu po učešću onlajn radne snage u ukupnoj populaciji i radnoj snazi u zemlji, kao i u odnosu na ukupan broj aktivnih radnika² globalno prema merilima koja su razvili Svetska banka (Kuek et al., 2015) i Oksfordski institut za internet (OLI, 2018). Glavni razlozi za popularnost masovnog rada među mladom, talentovanom i obrazovanom radnom snagom iz Srbije su, kako ukazuje istraživanje CENTRA³ o ovom fenomenu u zemlji, mogućnost da svoja znanja plasiraju na globalnoj sceni po komparativno boljoj ceni no što bi mogli da dobiju lokalno, ali i da se lakše suoče sa problemima na domaćem tržištu rada, kao što su nezaposlenost, podzaposlenost, i loš kvalitet poslova za one koji tek počinju radni vek.

Međutim, masovni rad ukazao je na neodrživost definicija poslodavca i zaposlenog u uslovima nove honorarne ekonomije (eng. *gig economy*). Definicije koje su nastale u uslovima tradicionalnog (standardnog) rada/zapošljavanja kreirane su za nacionalne radno-pravne režime a ne za globalne fenomene kojima pripada masovni rad. Onlajn platforme nisu registrovane u brojnim nacionalnim jurisdikcijama, te ni u Srbiji, pa ne podležu pravima i obavezama propisanim lokalnim zakonodavstvima koji se odnose na tradicionalne poslodavce. Posledično, digitalni rad kao samo jedan od tipova nestandardni rada fleksibilnih oblika zapošljavanja⁴ o kojima je detaljnije diskutovano u prethodnom tekstu ovog Zbornika, izlaže sve veći broj radno angažovanih lica nemogućnosti da ostvare bilo koji vid radnog ugovora⁵ i pripadajućih prava. Ukoliko ove vrste rada predstavljaju predvodnicu budućih trendova u sferi rada i zapošljavanja, onda postojeće definicije više ne mogu da obuhvate nove hibridne forme rada i budu osnov za razumevanje dinamičnih i fleksibilnih radnih aranžmana.

Stoga, baš masovni ili rad na daljinu postavlja niz pitanja pred donosioce odluka, a među glavnima su: 1) na koji način različito poimanje globalnih onlajn platformi (kao poslodavca ili posrednika) u nadnacionalnoj sferi rada utiče na nacionalni pravni okvir? i 2) da li se i pod kojim uslovima mogu ostvariti radna prava kada poslodavac nije prepoznat niti registrovan u nacionalnom kontekstu? Ovako uokvirena diskusija je bitna da bi se ublažila socijalna i ekonomska nesigurnost koju masovni rad i platformska ekonomija nose sa sobom. Analiza „Da li su platforme posrednici ili poslodavci: ishodi po ostvarivanje agende dostojanstvenog rada u Srbiji” se upravo bavi ovim pitanjima.

II Digitalne platforme za rad – posrednik ili poslodavac?

Digitalne platforme su inovativan poslovni model koji je nastao na talasu tehnoloških inovacija. Njihovo poslovanje je zasnovano na internet aplikacijama koje

¹ Najčešće korićena klasifikacija plaćenog rada preko digitalnih platformi se u literaturi naziva masovni rad, eng. *crowdwork* (Sundararajan, 2016; de Stefano, 2016). U okviru masovnog rada celokupni proces se odvija onlajn (npr. preko platformi kao što su UpWork, Freelancer, Gelancer). Pored masovnog rada, postoji i rad preko mobilnih aplikacija, koji uključuje rad po pozivu (eng. *on-demand work*). On podrazumeva spajanje ponude i tražnje koje se odvija preko platforme (kao npr. BlaBla Car, CarGo, Glovo, Wolt, AirBnB, Booking) ali se usluga isporučuje u realnom, geografski definisanom prostoru.

² Svi pojmovi upotrebljeni u analizi u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koje se odnose. Pojam radnika se odnosi na radno angažovana lica

³ Anđelković, B., Šapić, J., Skočajić, M. (2019). Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama _ <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>

⁴ Rasprostranjene i opšte prihvaćene klasifikacije nestandardnih formi rada uključuju privremeni-povremeni rad (*temporary employment*), rad sa pola radnog vremena (*part time*), rad po pozivu (*on-call work*), agencijsko zapošljavanje (*temporary agency employment*) i ostale višestrane radne odnose (*multiparty employment relationships*) (ILO, 2016). Digitalna sfera rada dovela je i do ukrštanja karakteristika nestandardnih formi rada, a koje je Eurofound (2015) objedinio. U njihovoj klasifikaciji, pet novih tipova se odnose na digitalne radnike poput deljenja posla (*job sharing*), mobilni rad baziran na informaciono-komunikacionoj tehnologiji (*ICT-based mobile work*), uslužni posao (*portfolio work*), masovno ili grupno angažovanje radnika (*crowd employment*), povremeni rad.

⁵ Pod radnim ugovorom podrazumevaju se ugovori o radu, ugovor o delu, ugovor o privremeno-povremenim poslovima, ugovor o dopunskom radu.

omogućavaju spajanje ponude i potražnje za određenim veštinama globalno, tako što su specijalizovane za određenu oblast (marketing, dizajn, razvoj softvera, prevođenje, itd) ili nude usluge iz širokog spektra delatnosti. Poslodavac (klijent) i radnik komuniciraju uglavnom preko platforme i nemaju direktan kontakt. Platforma pronalazi radnika za klijenta i/ili klijenta za radnika i od toga zarađuje. Većina poznatih platformi poput Guru, Upwork, People per Hour, itd. registrovana je u najrazvijenijim državama poput Sjedinjenih Američkih Država i Velike Britanije, dok su radnici raspršeni širom sveta (OECD, 2018; Kassi i Lehdonvirta, 2016).

Koristeći se digitalnim tehnologijama platforme na brz i jeftin način dolaze do radne snage bilo gde u svetu, a koja je dostupna klijentima u svakom trenutku. Pošto posluju preko interneta, one deluju van i iznad nacionalnih granica, bez ikakvih transakcionih troškova, uključujući i troškove za socijalnu ili zdravstvenu zaštitu onih koji su angažovani kao radna snaga. Platforme su tako uvele novu dimenziju u tradicionalni biznis model spajanja ponude i potražnje radne snage kroz agencijsko posredovanje pri zapošljavanju. Tvrdi da njihova internet aplikacija samo posreduje između radnika i klijenta koji se sami međusobno nalaze, onlajn platforme sebe definišu kao posrednike u zapošljavanju. One su na taj način našle način da zaobiđu sklapanje radnog ugovora u okviru nacionalnih jurisdikcija ili kao međunarodni poslovni entiteti.

Posledično, internet platforme i dalje nude samo ugovore za obavljanje posla koji se odnose na pojedinačne kratkoročne zadatke koji uključuju odredbe o isplati honorara, sankcijama u slučaju neizvršenja posla, određivanju nadležnosti u slučaju spora (ili je to sama platforma ili nadležnost suda države u kojoj platforma ima sedište, to jest registraciju biznisa). Za platforme, digitalni radnici su samozaposleni i/ili nezavisni ugovarači i njihovi ugovori ne sadrže nijednu stavku koja se tiče radnih prava i pripadajućih doprinosa za socijalnu i zdravstvenu zaštitu.

Nove definicije poslodavca: od ugovorne strane do funkcija koje poslodavac obavlja

Na talasu inovacija, platforme su uspele da ostvare poslovnu prednost zbog nepostojanja odgovarajućih zakonodavnih rešenja koja bi regulisala njihov rad, prvenstveno u sferi radnog i anti-monopolskog zakonodavstva (Cherry & Aloisi, 2017). Iako utiču na nacionalna tržišta rada širom sveta, njihova poslodavačka uloga u mnogim zemljama nije još prepoznata niti pravno regulisana. Tako je razvoj digitalnog rada upravo ukazao na zastarelost koncepta poslodavca. To je podstaklo žustru debatu o potrebi revidiranja postojećih definicija koje su razvijene u uslovima tradicionalnog radnog odnosa.

Novi modeli rada i zapošljavanja skreću pažnju na potrebu promene paradigme o definisanju poslodavca: umesto kroz dosadašnju ulogu jedne od ugovornih strana, poslodavca bi u novoj paradigmi trebalo posmatrati kroz funkcije koje obavlja. Prema Prassl i Risak (2015) te funkcije su: propisivanje pravila prema kojima se posao realizuje, delovanje kao ekonomskih subjekata orijentisanih ka ostvarivanju profita, odlučivanje o zapošljavanju i otpuštanju, i vršenje funkcija koje se odnose na uplate i isplate nadoknada za rad.

Ako bi se ovaj analitički okvir primenio na analizu digitalnih platformi, njihova uloga poslodavca postaje veoma vidljiva jer platforme: a) propisuju uslove poslovanja; b) ostvaruju profit od realizovanih poslova; c) predviđaju sistem sankcija na osnovu kojeg može doći do prekida odnosa sa radnikom. Neke platforme poput Upwork-a mogu propisati i ograničiti pristup novim radnicima ukoliko ponuda njihovih veština znatno prevazilazi tražnju. Jednom kada se na platformama registruju, radnicima platforme se pružaju osnovne informacije o pravilima rada (npr. kako napisati predlog, kako se vrši isplata, itd.) i upoznaju se sa korporativnom kulturom, baš kao što radi i klasičan poslodavac.

Usko povezana sa ovim karakteristikama je funkcija platforme u nesmetanom sprovođenju svakodnevnih aktivnosti. U slučaju da je potrebno pojašnjenje,

platforme su te koje pružaju odgovore, bilo kroz automatizovanu podršku tzv. *chat bots*, ili personalizovanu podršku zaposlenog zaduženog za ovaj posao. Kada i ako klijenti podnesu žalbu, platforma takođe odlučuje o ishodu i preuzima korake u razrešavanju žalbi. Iz knjigovodstvenog ugla, platforme su te koje izdaju fakture, refundiraju sredstva i vrše direktna plaćanja radnicima.

Ako bi se tako posmatrala uloga platformi, zaključak bi bio da one zapravo jesu poslodavci u okviru honorarne ekonomije, na šta takođe ukazuju i istraživanja CENTRA.

Međutim, time što ovaj pristup definisanja poslodavca kroz analizu funkcija još nije usvojen u međunarodnom pravnom okviru a ratifikovan nacionalno, stvoren je poslodavački vakuum u kojem su milioni radnika prepušteni sami sebi a samim tim celokupan rizik radnog angažmana i osiguranja se prenosi na njih. Naime, u ovim okolnostima, radnici su tretirani kao samozaposleni i/ili nezavisni ugovarači koji zbog ovog statusa ne mogu ostvariti prava poput minimalne zarade, osmočasovnog radnog vremena, nadoknade za prekovremeni rad, osiguranja u slučaju nezaposlenosti i/ili povrede na radu, neradnih dana/vikenda, plaćenog odmora, bolovanja i odsustva sa posla, i kolektivnog pregovaranja za bolje radne uslove. Dodatno, digitalni radnici nisu tako često nezavisni kao što platforme nastoje da ih prikažu jer radnici u stvari često zavise od jedne platforme za svoj prihod (Prassl & Risak, 2015). Uprkos ekonomske zavisnosti od jednog poslodavca, oni nemaju status zaposlenih čime se podstiče razvoj fleksibilnih oblika zapošljavanja koji nisu novina, ali čijem je porastu digitalni rad zasigurno doprineo (Eurofound, 2018).

Fluidni razvoj rada i zapošljavanja dovodi do nastanka hibridnih formi i skrivene zaposlenosti što otežava prepoznavanje poslodavca i uslove za ostvarivanje radnih i posledičnih socio-ekonomskih prava u nacionalnim jurisdikcijama, uključujući i Srbiju. Ako nema poslodavca, ko je onda radnik? Da li su onda svi (digitalni radnici) u Srbiji preduzetnici? Diskusija koja sledi kratko razmatra zakonodavne propise u Srbiji i potencijalne odgovore i rešenja.

III Zumiranje: Ko je ko prema važećem zakonodavnom okviru u Srbiji?

Fenomen masovnog rada je sve rasprostranjeniji i vidljiviji u Srbiji. Iako se još uvek spekuliše oko broja radnika na onlajn platformama, sve je veći broj žena i muškaraca koji se bave digitalnim radom i angažmanom. Najnoviji podaci CENTRA iz januara 2020. godine ukazuju da se digitalna geografija u zemlji menja, i da trend rasta masovnog rada i dalje traje. Samo u rasponu od godina dana ova vrsta rada je postala deo svakodnevnice u raznim delovima Srbije u kojima ranije nije bio prepoznat.

Digitalni angažman omogućava fleksibilnost rada, i kako se često smatra, daje priliku za uključivanje onog dela radno-aktivnog stanovništva koje je pogođeno i strukturnim problemima zapošljavanja, a koje može stvoriti dodatnu ekonomsku vrednost, posebno u zemljama srednjeg nivoa razvoja kao što je Srbija. Međutim, globalna dimenzija masovog rada nosi sa sobom i pretnje kao što su, na primer, obaranje cena rada, razni vidovi diskriminacije (po rodnoj, etničkoj, nacionalnoj osnovi), „nevidljivost” rada u nacionalnim ekonomijama što onemogućava ili daje ograničen pristup radnim pravima i uslugama socijalne zaštite.

Ovaj model angažmana doprinosi porastu nestandardnog rada, po kome Srbija već značajno prednjači u odnosu na druge evropske zemlje. Oko četvrtine domaćeg radnoaktivnog stanovništva je angažovano u oblicima rada, koje u većini odlikuje prekarnost, kako u prihodima tako i u redukovanom obimu radnih prava. Zato je bitno razmotriti koje novine donosi masovni rad jer on predstavlja novinu i predvodnicu budućih

trendova u sferi rada i zapošljavanja, za koja su sadašnja rešenja u Srbiji u domenu zaštite radnih prava i osiguranja radnika neodgovarajuća.

Zaposleni i poslodavci u Srbiji

Prema Zakonu o radu⁶ radni odnos u Republici Srbiji zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenog, bez obzira na to da li je reč o određenom ili neodređenom vremenskom periodu. Za zaposlenog je bitno da ima definisano radno mesto, između ostalog, kako bi se sproveo inspekcijski nadzor nad poštovanjem odredbi ugovora o radu. Zakonom je određeno da jedino zaposleni u radnom odnosu (od svih radno angažovanih) ima pravo na sindikalno organizovanje. Domaće zakonodavstvo, pored ugovora o radu, prepoznaje i druge forme fleksibilnog oblika angažovanja bez radnog odnosa sa nižim stepenom ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Ovi oblici uključuju rad po ugovoru o delu, privremenim i povremenim poslovima i dopunski rad.

Međutim, ono što je bitno je da su digitalni radnici u radno-pravnom sistemu Srbije potpuno nevidljivi kao radnici. Na njih nije moguće primeniti nijedan od postojećih oblika angažovanja. Razlog za to je aktuelna definicija poslodavca u Zakonu o radu. Naime, poslodavac kao fizičko ili pravno lice koje zapošljava jednog ili više zaposlenih, mora biti registrovan u Srbiji. Poslodavac može biti domaći ili strano pravno ili fizičko lice. Ukoliko poslodavac nije registrovan u zemlji ne postoji način da se potpiše i realizuje bilo koji od radnih ugovora. Tako, jedino pravno rešenje koje je dostupno u domenu masovnog rada jeste registrovanje preduzetničke radnje i drugih privrednih društava. Na ovaj način, radnici postaju vidljivi sistemu kroz registrovanu zaposlenost⁸ istovremeno postajući poslodavci. Dodatno, oni radnici u fleksibilnim

oblicima rada koji su se registrovali npr. kao preduzetnici, nemaju mogućnost sindikalnog organizovanja. U svojstvu poslodavca, oni mogu pristupiti asocijaciji malih i srednjih preduzeća i preduzetnika čiji je interes u osnovi drugačiji od sindikalnog i često sukobljen sa interesima radnika. Na ovaj način, mogućnost formulisanja zajedničkog interesa i zahteva radnika (uključujući i digitalne radnike) pred institucijama u Srbiji je oslabljena.

Srpski zakonodavni okvir omogućava i registrovanje samostalne delatnosti koja je Zakonom o obaveznom socijalnom osiguranju definisana kao privredna, profesionalna ili druga delatnost koju obavlja: preduzetnik, osnivač odnosno član privrednog društva, samostalni umetnik,⁹ sveštenik i verski službenik.¹⁰ Iako rezervisana za uzak krug delatnosti, ona je potencijalni okvir za nove hibridne forme rada koje su zasnovane na novim delatnostima proizašlim iz digitalizacije privrede koje nužno neće biti posmatrane kroz standardnu prizmu poslodavac – radnik, nego kroz funkcije koje ovi akteri obavljaju.

Ima li radnih prava za digitalne radnike u Srbiji?

Kad bi onlajn platforme bile prepoznate i definisane kao poslodavci u međunarodnom radnopravnom režimu, bilo bi mnogo lakše kreirati nacionalni okvir koji omogućava da radnik radi lokalno za poslodavca koji nije registrovan u zemlji. Pošto bi platforme bile tretirane kao bilo koji drugi međunarodni poslovni entitet, to bi omogućilo digitalnim radnicima da ostvare zdravstveno i razne vidove socijalnog osiguranja.

Dok se ta mogućnost ne otvori, sva domaća rešenja će prebacivati rizik obezbeđivanja radnih i socijalnih prava na samog radnika, ili delom na državu.

⁶ Službeni glasnik Republike Srbije, br. 95/2018

⁷ Vlasnik preduzetničke radnje je preduzetnik koji se definiše kao poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonima o registraciji. Preduzetnik može biti paušalac ili tzv. knjigaši koji isplaćuju ličnu zaradu ili koji se samooporezuju. Knjigaši mogu obavljati sve delatnosti, dok paušalcima nije dozvoljeno da se registruju u oblasti marketinga, finansija, ugostiteljstva i robe (Član 83, Zakona o privrednim društvima).

⁸ Registrovana zaposlenost obuhvata zaposlene kod pravnih lica i preduzetnika, lica koja samostalno obavljaju delatnost (profesiju), registrovane individualne poljoprivrednike; zaposlene u javnom sektoru; zaposlene prema modalitetima zaposlenosti (u radnom odnosu i van radnog odnosa) (RZS).

⁹ Zakon o kulturi uvodi pojmove samostalnog umetnika i stručnjaka u kulturi koji se odnose na fizička lica koja samostalno, u vidu zanimanja, obavljaju umetničku delatnost i kome je reprezentativno udruženje u kulturi utvrdilo ovaj status. (Član 58 i 59, Zakon o kulturi, Sl. glasnik RS, br. 72/2009, 13/2016 i 30/2016 - ispr.)

¹⁰ Član 6, Zakon o obaveznom socijalnom osiguranju.

U našem slučaju, zbog nevidljivog (radnog) statusa digitalnih radnika, Srbija svim onima koji nisu registrovali preduzetničku radnju ili firmu, omogućava zdravstveno osiguranje bilo preko roditelja, bračnog druga, ili preko biroa Nacionalne službe za zapošljavanje onima koji su se registrovali kao nezaposleni.

Kad su u pitanju ostala prava iz radnog odnosa (pravo na bolovanje, porodiljsko, pravo na nadoknadu u slučaju nezaposlenosti, penzijsko osiguranje, itd.) na njih digitalni radnici ne mogu da računaju sem ako nisu i dalje u tradiciionalnom radnom odnosu a masovni rad im je samo dodatni prihod. Međutim, čak i kada su „vidljivi” sistemu, kroz drugi posao u oflajn svetu, oni ne mogu da dobiju ugovor o dopunskom radu koji bi se ticao digitalnog rada jer poslodavac nije registrovan u Srbiji.

Ovakav raskorak između pravnih rešenja i novih oblika rada doprinosi rastu neformalne zaposlenosti koja je u Srbiji već relativno visoka – u trećem kvartalu 2019. godine iznosila je 18.8% (RZS, 2019).

Kao jedan od načina da se smanji nesigurnost masovnog zapošljavanja jeste stvaranje uslova da digitalni radnici budu tretirani kao samozaposleni radnici kao što su već učinile Francuska i Belgija u primerima koji će biti detaljnije predstavljeni u narednom poglavlju.

U tom smislu, globalna debata o ulozi platformi kao poslodavaca i kreiranja uslova za prihvatanje takvog rešenja, postaje značajna i za Srbiju. Takav stav omogućava održivija rešenja nego kada su platforme prepoznate samo kao posrednik. Uz promenu paradigmi – od definicija ka funkcijama strana u radnom odnosu/zapošljavanju, dogodiće se i promena koja neće biti dominantno utemeljena u postojećoj dihotomiji poslodavac – zaposleni. Promena će biti utemeljena na asimetričnom odnosu u kojem će, u idealnom slučaju, učestvovati nadnacionalni poslodavac, država i lokalni radnik. Za sada su moguća oba ishoda – prvi u kojem nadnacionalni poslodavac, tj. platforma

omogućiti radnicima pristup sistemu socijalne zaštite bez obzira na mesto življenja, i drugi u kojem platforma nastavlja da funkcioniše van zakonskih okvira pa je država ta koja će proširiti već sada oslabljene sisteme socijalne zaštite na sve svoje građane.

IV Od hibridne realnosti ka funkcionalnoj budućnosti

Pregled pravnih rešenja u Evropi

Status i definicija samozaposlenih radnika U slučaju da ne postoji osnov za zasnivanje radnog odnosa kao što je slučaj u masovnom radu, jer poslodavac u klasičnom smislu ne postoji, radnici u različitim evropskim državama registruju se kao samozaposleni radnici (popularno frilenseri).

Kao jedan od načina da se smanji neformalna ekonomija a “nevidljivi” radnici (poput digitalnih) učine vidljivim, ponuđena je mogućnost registracije u status samostalni privrednik. Već danas mnoge evropske zemlje poput Nemačke, Švedske, Španije, Holandije, Francuske, Belgije, Letonije, Estonije itd, nude i mogućnost registrovanja u status samozaposleni radnik. Status frilensera se određuje u odnosu na različite kategorije, kao što je profesija, i ukupna godišnja zarada u toku fiskalne godine koja ne sme biti veća od unapred propisane sume. Mogu postojati i drugi kriterijumi, pa frilenseri (nem. Freiberufler) u Nemačkoj moraju da imaju više od jednog klijenta i ne smeju biti zaposleni u kompanijama za koje rade. U slučaju da više od 83% dohotka dolazi od samo jednog klijenta, nemački sistem smatra da je reč o tzv. lažnoj samozapošljivosti, i frilenseri su dužni da plate doprinose za penziono osiguranje, retroaktivno i do četiri godine.¹¹



Pogled iz SAD-a: Rešenja za XXI vek?

U predlogu za osavremenjivanje radnog zakonodavstva, američki institut Brookings predložio je uvođenje nove kategorije nezavisnog radnika (Harris & Krueger, 2015). Uviđajući promene koje je donela, između ostalih i platformizacija ekonomije, kategorija nezavisnog radnika bi upravo zadržala karakteristike frilensera u pogledu slobode izbora klijenata sa kojima rade, radnog vremena i obima posla, ali bi naglasila da dosadašnji posrednici – u ovom slučaju, platforme – jesu poslodavci i kao takvi imaju obavezu da pruže određena prava i zaštitu koju zaposleni uživaju. Ova prava i zaštita bi, prema mišljenju autora, uključivala uplatu poreza i doprinosa, zaštitu građanskih prava i pravo na slobodu organizovanja i kolektivno pregovaranje. Nezavisni radnici, sa druge strane, ne bi mogli da ostvare pravo na minimalnu zaradu i ostale benefite koji su uslovljeni brojem radnih sati. Takođe, osiguranje za slučaj nezaposlenosti im ne bi bilo zagarantovano jer oni biraju kada će i koliko raditi, i nezaposlenost je rizik koji preuzimaju na sebe. Međutim, smatraju autori, moraju se stvoriti programi koji će im obezbediti mogućnost dobrovoljnih doprinosa i za ovu vrstu osiguranja.

Druga ideja se odnosi na formiranje „zajedničkih naloga za socijalnu zaštitu“, prema kojoj bi svi radnici bili pokriveni univerzalnim sistemom koji obezbeđuje zdravstveno osiguranje, penziono i invalidsko osiguranje i plaćeno odsustvo. Poslodavci uključujući i platforme bi doprineli sa 25% za svoje radnike u fond za plaćanje tih naknada, dok bi na radnicima bilo da odaberu koja osiguranja iz fonda bi želeli.

Dodatno, nestandardni rad obuhvata i zaposlene koji se odlučuju za frilens zarad dodatnih izvora prihoda. Belgija je ta koja je prepoznala učestalost ovih praksi i omogućila je registrovanje komplementarnog statusa nezavisnog radnika (fr. indépendant complémentaire).¹² Na ovaj način, ova grupa radnika plaća porez na ukupne prihode (suma zarada ostvarenih kroz zaposlenje i kroz frilens) i doprinose.

¹¹ <https://www.sympat.me/how-become-freelancer-germany/>

¹² <https://www.inasti.be/fr/publication/brochure-independant-complementaire>

Ukoliko radnici zarađuju manje od 1.471 EUR u frilensingu kao dodatnom poslu, onda su oslobođeni plaćanja doprinosa.

Pristup sistemu socijalne zaštite Socijalna zaštita koja obuhvata osiguranje u slučaju nezaposlenosti, bolesti, starosti, roditeljstva i drugih životnih okolnosti je osnovni deo Evropskog socijalnog modela. Novi i nestandardni radni aranžmani ostaju van sistema naplate poreza i doprinosa za socijalno osiguranje što bi u najgorem slučaju moglo ugroziti finansijsku osnovu evropskog socijalnog modela. Sistem socijalne zaštite je dominantno baziran na modelu standardnog zapošljavanja. U nedavnom istraživanju evropskih frilensera, 89% učesnika smatralo je da bi ovaj sistem zaštite trebalo da bude dostupan i prilagođen ovoj grupi nestandardnih radnika (Voss & Riede, 2018). Pristup sistemu socijalne zaštite među frilenserima je neujednačen u različitim evropskim zemljama.

U Nemačkoj, oni nemaju pristup javnom sistemu zaštite i na frilenserima je da uplate privatne fondove osiguranja, dok u Švedskoj ostvaruju pristup osnovnoj zaštiti koja uključuje zdravstveno, penziono i invalidsko osiguranje. U ovoj zemlji, samozaposleni ostvaruju socijalnu zaštitu iako su njihovi doprinosi manji u odnosu na zaposlene (28.97% u poređenju sa 31.42%).¹³

U Belgiji pak, koja broji milion registrovanih frilensera, sistem socijalne zaštite pruža ne samo osnovnu, već i prava koja se tradicionalno stiču kroz radni odnos poput plaćenog odsustva za negu deteta/člana porodice, ali i nova usko povezana sa frilensinom kao što je zaštita u slučaju bankrotstva. Ove usluge, međutim, podrazumevaju i veće iznose za doprinose u odnosu na zaposlene. Svi samozaposleni se moraju registrovati u fondove socijalnog osiguranja za samozaposlene, koji plaćaju niže doprinose u odnosu na zaposlene (najveća stopa doprinosa iznosi 22% i može se smanjiti u odnosu na visinu zarade).¹⁴ Takođe postoji Nacionalni institut za socijalnu zaštitu samozaposlenih (RSVZ-INASTI) koji je zadužen za doprinose samozaposlenih i pokriva osnovnu socijalnu zaštitu kao

i porodiljsko osiguranje, osiguranje u slučaju bankrota¹⁵.

Zadruga kao alternativa poslodavačkom vakuumu

Jedan od primera kako je prevaziđen poslodavački vakuum u novim formama rada inicijalno je potekao iz Belgije u kojoj je osnovana zadruga platforma Smart.

Smart je postala klasičan poslodavac, a radnici angažovani u fleksibilnim oblicima zapošljavanja, uključujući i digitalni rad, postaju njeni zaposleni koji su na taj način dobili pristup pravima koja proizilaze iz radnog odnosa.

Pored Belgije, Smart svoje kancelarije ima i u Nemačkoj, Francuskoj, Španiji, Italiji, Mađarskoj, Holandiji, Austriji i Švedskoj.

Frilenseri u Francuskoj mogu se pridružiti sistemu krovnih organizacija (fr. *Portage salarial*) ili zadrugama. Ove organizacije obavljaju administrativno-tehničke poslove vezane za frilensersko poslovanje i pružaju prava i zaštitu iz radnog odnosa. U slučaju da ne postoji dovoljno posla ili u slučaju pauze/odmora, prestaje obaveza plaćanja socijalnih doprinosa.¹⁶

Zemlje kao što su Malta i Portugalija su proširile prava zaposlenih na druge kategorije radnika. Tako, na Malti, status ekvivalentan zaposlenom ima lice koje obavlja poslove slične zadacima već postojećih zaposlenih, ili, u slučaju da lice radi kao ustupljena radna snaga, ako obavlja isti posao kao što su obavljala ranije zaposlena lica kod poslodavca. U Portugaliji, principi Zakona o radu (u oblastima prava, zabrane diskriminacije i bezbednosti na radu) su proširena na lica koja vrše usluge pod vlašću i kontrolom druge osobe bez pravne subordinacije (Jašarević. 2015).

Najređe ostvareno osiguranje među frilenserima jeste osiguranje za slučaj nezaposlenosti uključujući i Belgiju,

Francusku, Nemačku, Holandiju, Litvaniju, Letoniju i Bugarsku (Fulton, 2018).

Udruživanje Konvencija MOR o udruživanju broj 87 garantuje ovu slobodu svim radnicima, iako je brojna nacionalna zakonodavstva ograničavaju samo na zaposlene, na primer u Bugarskoj, Mađarskoj, Poljskoj, Rumuniji (Fulton, 2018). Frilenseri u EU najčešće ne mogu da pregovaraju cenu i uslove rada kroz kolektivno pregovaranje jer se smatra da bi tako narušili osnovna načela konkurencije. Kolektivno pregovaranje frilensera ostaje, u najvećem broju država, dostupno samo novinarima i radnicima u kulturi.

Istraživanje o uticaju digitalizacije na sferu rada, sprovedeno za potrebe Evropske konfederacije sindikata (Voss & Riede, 2018), uključilo je i digitalne radnike regrutovane od strane sindikata u Francuskoj, Nemačkoj, Belgiji, Austriji, Holandiji, Španiji, Italiji, Danskoj i Poljskoj. Više od 80% ovako odabranih radnika smatra da sindikati treba da pregovaraju sa platformama, posreduju u slučaju spora između radnika i platformi, kao i da treba da organizuju digitalne radnike i/ili da podrže njihovo samoorganizovanje. Takođe, ova grupa digitalnih radnika koja je imala dodira sa radom sindikata smatra da su pitanja pravne zaštite i socijalnog osiguranja ključna pitanja za organizovanje, dok slede pružanje obuka i veština i savetovanje o usavršavanju.

Za sada većina problema u digitalnom radu se rešava direktno između radnika i platforme. Digitalni radnici su geografski raspršeni, atomizirani i vođeni različitim motivima za rad na platformama, pa se nameće pitanje koji skup vrednosti bi ih mobilisao i organizovao. Prema mišljenju predstavnika Evropske konfederacije nezavisnih sindikata, prvi korak u organizovanju bi bio prilagođavanje sistema socijalne zaštite ovoj narastajućoj populaciji (Akgüç et al., 2018). Drugo pitanje koje se neminovno nameće jeste budućnost socijalnog dijaloga u uslovima hibridnih uloga, još uvek neprepoznatih poslodavaca i transnacionalne digitalne radne snage. Lokalno zakonodavstvo nudi ograničena rešenja za ovu novu sferu

¹³ <https://www.oecd.org/els/the-future-of-social-protection-9789264306943-en.htm>

¹⁴ <https://www.expatica.com/be/employment/self-employment/how-to-become-a-freelancer-in-belgium-1144828/>

¹⁵ https://www.nisse.be/en?_ga=2.196880107.618763864.1582051671-583076926.1581583325

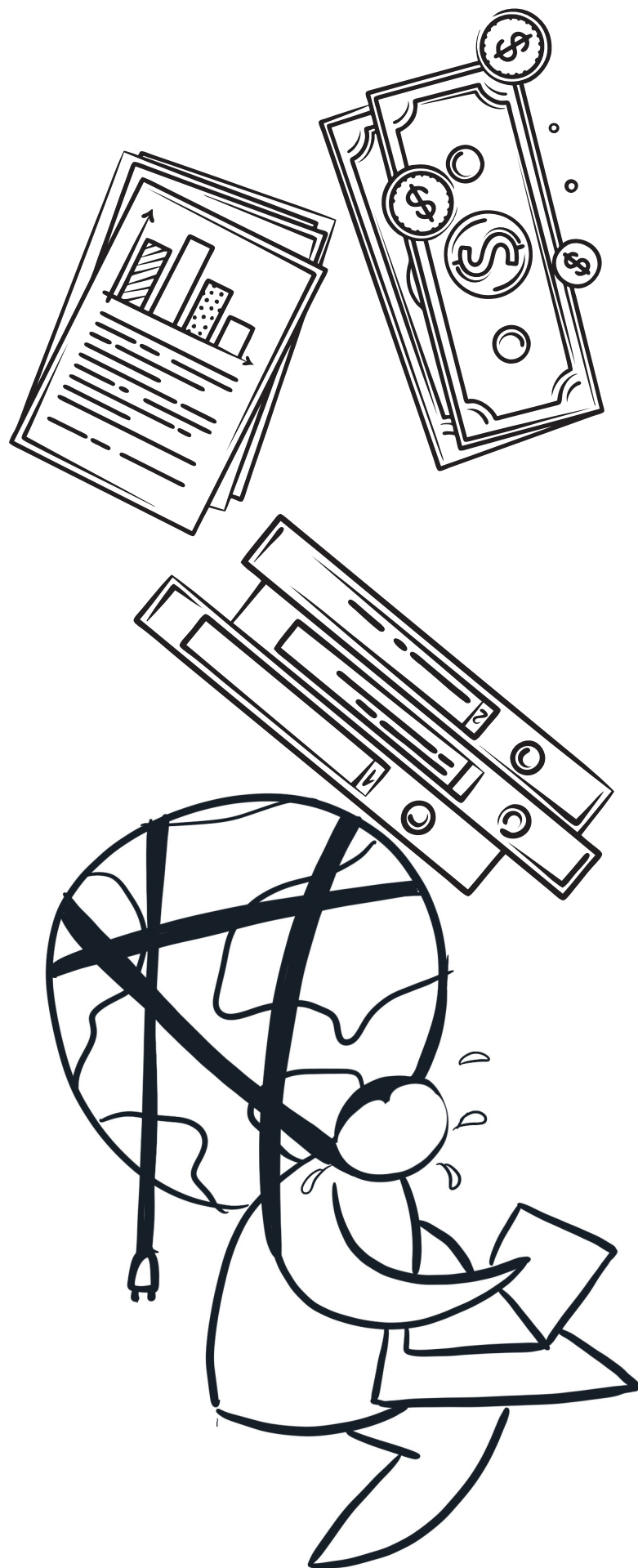


rada koja isključuju digitalne radnike kao socijalne partnere.

V ZAKLJUČAK

Registrovani radni status je preduslov za uživanje prava i zaštite iz radnog odnosa, te tako jedno od najbitnijih pitanja iz agende dostojanstvenog rada. Kako neregistrovana pozicija radnika proističe iz nepredvidive prirode rada koji se ubrzano globalizuje, donosioci odluka treba da nađu i ponude rešenja u ovim novim uslovima koja bi unapredila položaj digitalnih radnika i frilensera uopšte, i tako im obezbedili dostojanstven rad i mogućnost da dugoročno doprinesu društvu.

Na tom putu jedan od ključnih izazova se odnosi na neprepoznatu ulogu platformi kao poslodavca u međunarodnom, pa samim tim i u nacionalnim radno-pravnim režimima. Globalna debata o toj temi tako postaje značajna i za Srbiju. Definisanje platformi kao poslodavca a ne kao posrednika omogućilo bi održivija rešenja za sve aktere u radnom-pravnom režimu. U slučaju da platforme nastave da funkcionišu kao posrednici i van zakonskih okvira nacionalnih jurisdikcija, postavlja se pitanje ko će snositi trošak socijalnog osiguranja radnika u masovnom radu koja proizilaze iz njihovog globalnog angažmana. Za sada, u postojećem poslodavačkom vakuumu milioni radnika globalno, kao i oni iz Srbije, taj trošak snose sami ili ostaju neosigurani. Sve dok ne obole ili dođe vreme za penziju kada (i za sada) trošak preuzima država.



Literatura

- Akgüç, M., Beblavý, M., Cirule, E., & Kilhoffer, Z. (2018). Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRS-DACE). National Report France, 21.
- Anđelković, B., Šapić, J. i Skočajić, M. (2019). Gig ekonomija u Srbiji: Ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Dostupno na: <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6b-cdb10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>
- Cherry, M., and Aloisi, A. (2017). Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach. Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-15. Dostupno na: <https://ssrn.com/abstract=2847869> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847869>
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37.
- Eurofound. (2018). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Eurofund.
- Fulton, L. (2018). Trade unions protecting self-employed workers. Brussels: ETUC.
- Graham, M., Hjorth, I. i Lehdonvirta, V. (2017). 'Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods'. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23 (2): 135-162. Dostupno na: <https://bit.ly/2NqZoSg>.
- Harris, S., Krueger, A. (2015) A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker" Discussion Paper 2015-10
- ILO (2019). Non-standard Forms of Employment. Geneva: ILO. Dostupno na: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>.
- Jašarević, S. R. (2015). Uređenje radnog odnosa u Srbiji u kontekstu novih okolnosti u svetu rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad*. 49(3), 1053-1068
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2016). Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. Paper presented at Internet, Politics & Policy 2016, 22-23 September, Oxford, UK. Dostupno na: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., (2015). The global opportunity in online outsourcing. Washington, D.C.: World Bank Group. Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing>
- Lenaerts, K., Kilhoffer, Z., i Akgüç, M., (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 12, No. 2, Digital Economy and the Law, pp. 60-78.
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., & Gerogiannis, E. (2015). New forms of employment (Vol. 2). Eurofond, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD (2018). Online Work in OECD countries. Policy brief on the Future of Work. Dostupno na: http://www.oecd.org/els/emp/future-of-work/Online_Gig_Work.pdf
- Prassl, J., Risak, M. (2015). Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork, *Journal Comp. Lab. L. & Pol'y J.* Vol. 37.
- Prassl, J., & Risak, M. (2015). Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 619.
- Republički zavod za statistiku (2019). Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, III kvartal 2019. Beograd: Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191317.pdf>
- Sundararajan, A. (2016). The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Mit Press.
- Voss, E., Riede, H. (2018). Digitalisation And Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers And Online Platform Workers In Europe Think. Brussels: ETUC.
- Zakon o kulturi, Sl. glasnik RS, br. 72/2009, 13/2016, 30/2016 - ispr. i 6/2020.
- Zakon o obaveznom socijalnom osiguranju, Sl. glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.
- Zakon o privrednim društvima, Sl. glasnik RS, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018 i 91/2019.
- Zakon o radu, Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.



Prof. dr Senad Jašarević, redovni profesor | Darko Božičić LL.M., asistent
Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu

Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca

I Uvod

Informacione tehnologije zahvatile su svakodnevicu čoveka i unele niz promena u sve sfere društvenog života, pa tako i produkcione odnose. Štaviše, te promene su toliko dalekosežne da pojedini autori o modernoj ekonomiji govore kao o digitalnoj ekonomiji. Neki autori ovaj proces nazivaju „digitalnom revolucijom“, a društvo koje nastaje – „informatičko društvo“ ili „digitalni kapitalizam“.¹

Jasno je da ni sfera radnih odnosa nije mogla ostati izvan tih promena. Usled masovne upotrebe informaciono-komunikacionih tehnologija drastično se menja i svet rada. Određena radna mesta prestaju da postoje, javljaju se neka potpuno nova. Javljaju se i novi oblici u kojima se vrši rad. Radnici i poslodavci se pojavljuju u novim ulogama, a pored njih bitno mesto zauzimaju i novi subjekti u svetu rada sa nedovoljno jasnim funkcijama, pravima, obavezama i naročito nedovoljno jasnim odgovornostima.² Uspostavljaju se novi, multilateralni odnosi u vezi sa radom (neki npr. to nazivaju „platformizacija rada“), te se s tim u vezi otvaraju i pitanja pravnog regulisanja tih odnosa.

Promene koje se dešavaju su velike i brze, a radno zakonodavstvo ne stiže dovoljno brzo da im se prilagodi. Međutim, kako to obično biva u sferi radnih odnosa, promene koje se dešavaju ostavljaju drastičnije i

nepovoljnije posledice na radnike. Sada osnovna prava radnika poput (minimalne) zarade, godišnjeg odmora, prava u slučaju privremene sprečenosti za rad (bolovanja), zaštite od otkaza, prava iz sfere socijalnog osiguranja bivaju dovedena u pitanje. Zbog toga je neophodno razumevanje izazova koje sa sobom nosi digitalni rad, postojećeg radnopravnog okvira i načina na koji treba da se prilagodi novonastalim procesima na polju rada.

II Ko su digitalni radnici (frilenseri)?

Prvo ključno pitanje koje se nameće samo po sebi jeste ko su zapravo digitalni radnici (frilenseri). Jasno je da je termin frilenser stranog porekla, ali se gotovo odomaćio u našem jeziku usled činjenice da kod nas ne postoji adekvatan prevod. Sam termin frilenser koristi se za označavanje lica (radnika) koja svoj radni vek provode bez uspostavljanja dugoročne obaveze rada prema (samo) jednom poslodavcu. Zbog toga se neretko nazivaju i samozaposlenima, nezavisnim ili slobodnim radnicima, ali ni jedan od tih termina ne vidimo kao odgovarajući da bi se između nekog od njih i termina frilenser stavio znak jednakosti. Takođe, termin frilenser (ili digitalni radnik u daljem tekstu) koristi se i za označavanje fizičkih lica koja posao obavljaju,

odnosno pronalaze posredstvom digitalne platforme. Rad posredstvom digitalnih platformi (tzv. grupni ili masovni rad; engl. crowdwork) predstavlja jednu od najvećih novina na polju rada koja je nastala upravo zahvaljujući razvoju informacionih tehnologija. Ovakav tip rada uglavnom se koristi u sektoru usluga ili kreativnim delatnostima. Funkcioniše tako što se sačinjavaju virtualne (digitalne) platforme koje organizuju zajednički – masovni rad ljudi širom sveta na određenom zadatku, projektu, kreiranju proizvoda ili pružanju usluga (kako usluga u „realnom“ životu, tako i u sferi digitalnih, tj. virtualnih usluga). Poslovi se preko ovih platformi obavljaju po pravilu za drugog poslodavca (korisnika) ili klijenta, koji sa licem koje vrši rad najčešće nema nikakav kontakt. Klijenti („poslodavci korisnici“) nemaju nikakvu direktnu vezu, niti pravni odnos sa radnikom, već je platforma ta koja „pronalaži“ lice adekvatno za izvršenje posla za klijenta, koji za izvršeni rad isplaćuje honorar direktno platformi, a ona potom isplaćuje digitalne radnike. Pri tome, digitalni radnici se prethodno registruju na samoj platformi prihvatajući tako njene opšte uslove poslovanja (Terms&Conditions), prema kojima većina platformi prilikom isplate honorara naplaćuju i svoju uslugu posredovanja između platforme i poslodavca korisnika tj. klijenta platforme. Ta usluga kreće se između 20 i 30 procenata od iznosa koji

¹ Videti na: Sabine Pfeiffer, *Digital Labour and the Use-value of Human Work. On the Importance of Labouring Capacity for Understanding Digital Capitalism*, tripleC 12(2): 599–619, 2014, <<http://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/545/610>>, str. 599; Edoardo Ales, *Impact of Digitalization on Information and Consultation Rights*, prezentacija, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015.

² Videti više npr: *Germany: Effects of digitalisation on the labour market and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 21. 10. 2015, <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/the-effects-of-digitalisation-on-the-labour-market-and-working-conditions-0>>; Ajay Agrawal, John Horton, Nicola Lacetera, Elizabeth Lyons, *Digitalization and the contract labour market: a research agenda*, Cambridge, 2013, <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf>; S. Jašarević, *Uticaj digitalizacije na radne odnose*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2016;

³ Mijke Houwerzijl, *Digitalization and Mobility of EU-Workers/Services*, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, str. 2.

digitalnom radniku sleduje od strane poslodavca korisnika za izvršeni rad.

Nema sumnje da rad posredstvom platformi ima svojih prednosti za (digitalne) radnike. One se pre svega manifestuju u fleksibilnom pristupu radu i nezavisnosti u obavljanju posla, zapravo, u slobodi izbora – slobodi izbora konkretnog posla, vremena i načina na koji će taj posao obavljati. Tako, radnici sami biraju kada će da rade i koje poslove će da rade od onih koji su u ponudi posredstvom platforme. Na ovaj način mogu da usklade svoje privatne aktivnosti i lične i porodične prilike sa samim radom, jer nema fiksnog i stalnog radnog vremena, radi se od kuće ili sa bilo kojeg mesta gde se koristi računar. Međutim, da li su sloboda izbora, fleksibilnost i nezavisnost u radu zaista dominantni aspekt rada posredstvom platformi? Ukoliko malo dublje uđemo u analizu karaktera rada koji se odvija preko virtuelnih platformi, možemo zaključiti da stvari ne stoje tako. Naime digitalni radnik ne može u bilo kom trenutku u kojem mu je potreban posao i/ili zarada, zaista i da radi. Mogućnost obavljanja posla preko platforme stvar je ponude poslodavca korisnika u konkretnom trenutku. S tim u vezi, stav da digitalni radnici sami odlučuju o tome kada će da rade, zapravo nije realan. Pored toga, digitalni radnici suštinski ne odlučuju ni u pogledu toga koliko će da rade. Suočen sa okolnošću da se adekvatni poslovi ne pojavljuju konstantno, radnik mora da ugrabi svaku priliku kada se takav posao pojavi. Neretko, dešava se da istovremeno vrši rad za više poslodavaca korisnika. U takvoj situaciji, da bi završio posao u predviđenom roku, radnik mora da radi i značajno duže od onoga što predstavlja puno radno vreme (koje u Republici Srbiji iznosi 40 časova rada nedeljno). Takođe, određeni poslovi koji se rade preko platformi, a zbog sinhronizacije sa poslovnim procesima kod poslodavca korisnika, moraju da se odvijaju u tačno određenom vremenu. Pored toga, nije prisutna ni sloboda, odnosno nezavisnost u obavljanju samog rada. Prilikom obavljanja posla

posredstvom platforme, radnik je dužan da konkretan posao izvrši na način i prema uputstvima koje mu s tim u vezi daje poslodavac korisnik, ali neretko i sama platforma. Iz svih navedenih razloga, jasno je da digitalni radnici suštinski nisu nezavisni i slobodni u radu posredstvom virtuelnih platformi.

Zapravo u izloženoj konstalaciji rada preko platformi i različitih odnosa koji se tim povodom uspostavljaju, prisutna je svojevrsna zamena teza u vezi sa položajem digitalnih radnika. Ova konstatacija proizlazi iz njihovog realnog pravnog položaja. Naime, upravo zbog te konotacije kao nezavisnih, slobodnih radnika, digitalni radnici nisu obuhvaćeni (zaštitnim) normama radnog prava. U takvim okolnostima digitalni radnici ostaju bez prava na (minimalnu) zaradu, prava na radno vreme, plaćeni godišnji odmor, bez plaćenog odsustva sa rada, prava u slučaju privremene sprečenosti za rad (bolovanja), zaštite od otkaza, kao ni prava iz sfere socijalnog osiguranja. Zapravo, ogrnuti plaštom te nezavisnosti, samostalnosti i slobode u vezi sa radom, bivaju prepušteni sami sebi, a videli smo da, suštinski, mnogo toga ne zavisi od njih samih. Zbog odsustva zaštite, digitalni radnici su faktički obespravljeni, pa ih zato Rej, profesor na pariskom univerzitetu Sorbona, naziva – digitalni proleterijat.⁴

III Radno-pravni položaj digitalnih radnika (frilensera) u Republici Srbiji

Digitalni radnici, u smislu kako su pojmovno određeni u prethodnom naslovu, za pravni sistem naše zemlje su potpuno nevidljivi. Ova činjenica za posledicu ima to da lica koja svojim radom na ovaj način zarađuju za egzistenciju, zapravo ostaju bez bilo kakve pravne zaštite. Kao uzrok ovakvog stanja vidimo aktuelne norme našeg radnog zakonodavstva. Iako Zakon o radu (u daljem tekstu: Zakon)⁵ u svom

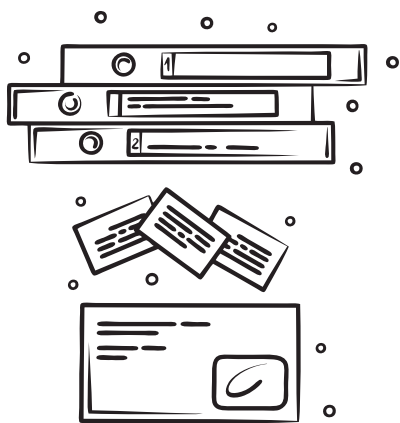
prvom članu navodi da se „prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju ovim zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama,“ i tako nas navodi na zaključak da su i frilenseri obuhvaćeni normama ovog propisa, takav zaključak zapravo bi bio pogrešan. Jer, već u narednom članu, Zakon kreće putem sopstvene protivrečnosti i tu trasu zadržava do kraja. Radi se o tome da, posmatrajući normu iz člana 2 stav 1 Zakona, zapravo postaje irelevantno pitanje vršenja rada, već se akcenat stavlja na pravnu formu u kojoj se rad obavlja, te se primena radnopravnih normi vezuje samo i isključivo za zaposlene. Jer pomenuta norma glasi „Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.“ A zaposlenim se u smislu Zakona smatra fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca. Pri tome, zakonodavac ne određuje pojam radnog odnosa, već jedino što kaže s tim u vezi jeste da se radni odnos zasniva ugovorom o radu (član 30 stav 1 Zakona). Činjenica je da se radni odnos ne zasniva samo ugovorom o radu, već i rešenjem (državni službenici).

Dakle, ključni pojam radnog zakonodavstva – radni odnos je u stvari nedefinisan i neodređen. Drugo, obuhvata samo lica koja imaju zaključen ugovor o radu. Na osnovu toga izvan zakonske zaštite (na osnovu Zakona o radu i drugih zakona), mogu da ostanu sva lica čije radno angažovanje ima primese bilo kakvih drugih pravnih poslova (ugovora obligacionog prava). Iz toga proizlazi i da su prava po osnovu rada koja su predviđena Zakonom zapravo rezervisana samo za lica koja su u radnom odnosu, a ne i za ostala lica koja po osnovu rada obezbeđuju egzistenciju. Na ovaj način digitalni radnici suštinski bivaju izostavljeni iz sfere radnopravne zaštite. Pored toga,

⁴ Videti više: Jean-Emmanuel Ray, *Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions*, European Labour Law Network – 8th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015, str. 4.

⁵ Službeni glasnik Republike Srbije, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

ne samo što digitalni radnici zbog navedene normativne postavke ostaju bez radnopravne zaštite, već ne uživaju ni prava iz sfere socijalnog osiguranja. Razlog je opet sličan – prava po osnovu socijalnog osiguranja vezuju se za pojam zaposlenog i sa njime izjednačenim licima, među kojima nisu digitalni radnici. Pojam osiguranika (kao lica koje uživa prava iz socijalnog osiguranja) u propisima koji uređuju materiju socijalnog osiguranja šire je postavljen od pojma zaposlenog i vezuje se za radno angažovanje, ali pretpostavlja postojanje (bilo kog) ugovornog osnova za taj radni angažman. No, kako takav, odnosno bilo kakav ugovor izostaje u radu preko platformi i digitalni radnici bivaju izostavljeni iz socijalnog osiguranja.



IV Da li su poslednje promene poreskih i propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju prvi korak ka uređivanju položaja digitalnih radnika?

U poslednjem mesecu 2019. godine usvojene su značajne izmene poreskih i propisa o socijalnom osiguranju, gde su veliku pažnju kako opšte, tako i stručne javnosti privukle izmene Zakona o porezu na dohodak građana.⁷ Predlagač pomenutih izmena bila je Vlada Republike Srbije, koja je u

obrazloženju kao razlog za predložene (sada i usvojene) izmene navela potrebu „da se, u cilju obezbeđivanja uslova za sprovođenje sveobuhvatne reforme poslovnog okruženja i suzbijanja „sive ekonomije“, stvore uslovi za efikasnije suzbijanje nelegalnog rada fizičkih lica, priliv investicija, zapošljavanje i privredni rast i omogućavanje povoljnijih uslova privređivanja rasterećenjem privrednih subjekata.“ Značajan segment zakonskih izmena posvećen je sistemu paušalnog oporezivanja, čiji pojedini delovi su naročito „pogodili“ IT sektor. Pre svega reč je o izmenama člana 85 stav 1 tog zakona gde se novom tačkom 17) uvodi tzv. „test samostalnosti“ preduzetnika paušalca, prema kojem ukoliko preduzetnik ispunjava 5 (pet) od 9 (devet) kriterijuma, smatra se da je reč o skrivenom radnom odnosu, a ne o odnosu poslovne saradnje između nalogodavca i preduzetnika, te takav preduzetnik neće moći da bude podvrgnut paušalnom oporezivanju, već će biti podvrgnut porezu na ostale prihode. Upravo ove zakonske izmene pokrenule su pitanje poreskog tretmana digitalnih radnika – da li oni treba da budu podvrgnuti paušalnom oporezivanju?

Kriterijumi iz Zakona o porezu na dohodak građana su: (1) nalogodavac ili lice povezano s nalogodavcem određuje radno vreme preduzetniku, ili preduzetniku paušalcu, odmor i odsustva preduzetnika, ili preduzetnika paušalca zavisno od odluke nalogodavca ili lica povezanog s nalogodavcem a naknada preduzetniku, ili preduzetniku paušalcu se ne umanjuje srazmerno vremenu provedenom na odmoru; (2) preduzetnik, ili preduzetnik paušalac uobičajeno koristi prostorije koje obezbedi, ili obavlja poslove u mestu koje odredi nalogodavac, ili lice povezano s nalogodavcem za potrebe obavljanja poslova koji su mu povereni; (3) nalogodavac, ili lice povezano s nalogodavcem vrši ili organizuje stručno osposobljavanje ili usavršavanje preduzetnika, ili preduzetnika paušalca; (4) nalogodavac

je angažovao preduzetnika, ili preduzetnika paušalca nakon oglašavanja u sredstvima informisanja potrebe za angažovanjem fizičkih lica, ili angažujući treće lica koje se bavi pronalaženjem lica podobnih za radno angažovanje, a čija je usluga rezultirala angažovanjem tog preduzetnika, ili preduzetnika paušalca; (5) nalogodavac, ili lice povezano s nalogodavcem obezbeđuje sopstveni osnovni alat, opremu ili druga osnovna materijalna ili nematerijalna sredstva potrebna za redovan rad preduzetnika, ili preduzetnika paušalca ili finansira njihovu nabavku, osim specijalizovanih alata, opreme ili drugih specijalizovanih materijalnih ili nematerijalnih sredstava koja mogu biti neophodna u cilju izvršavanja specifičnog posla ili naloga; nalogodavac ili lice povezano s nalogodavcem uobičajeno rukovodi procesom rada preduzetnika, ili preduzetnika paušalca, osim ako je u pitanju takvo rukovođenje koje podrazumeva davanje osnovnog naloga u vezi sa naručenim poslom i razumnu kontrolu rezultata rada, ili nadzor nalogodavca, kao dobrog privrednika, nad obavljanjem posla koji je naručio; (6) najmanje 70% od ukupno ostvarenih prihoda preduzetnika, ili preduzetnika paušalca u periodu od 12 meseci koji počinje ili se završava u odnosnoj poreskoj godini je ostvareno od jednog nalogodavca, ili od lica povezanog s nalogodavcem; (7) preduzetnik, ili preduzetnik paušalac obavlja poslove iz delatnosti nalogodavca, ili lica povezanog s nalogodavcem, a za tako obavljene poslove njegov ugovor o angažovanju ne sadrži klauzulu po kojoj preduzetnik, ili preduzetnik paušalac snosi uobičajeni poslovni rizik za posao isporučen klijentu nalogodavca, ili licu povezanom s nalogodavcem, ukoliko takav klijent postoji; (8) ugovor o angažovanju preduzetnika, ili preduzetnika paušalca sadrži delimičnu ili potpunu zabranu preduzetniku, ili preduzetniku paušalcu da pruža usluge po osnovu ugovora sa drugim nalogodavcima, izuzev delimične zabrane koja obuhvata pružanje usluga

⁶ Sa tim u vezi vidi: članove 10 i 11 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. glasnik RS, br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018 i 46/2019 - odluka US); član 7 Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018 i 4/2019 - usklađeni din. izn.); član 11 Zakona o zdravstvenom osiguranju (Sl. glasnik RS, br. 25/2019)

⁷ Službeni glasnik Republike Srbije, br. 86/2019

⁸ Član 85 stav 1 tačka 17) Zakona o porezu na dohodak građana

ograničenom broju direktnih konkurenata nadlogodavcu; (9) preduzetnik, ili preduzetnik paušalac obavlja aktivnosti uz naknadu za istog nadlogodavca, ili za lice povezano s nadlogodavcem neprekidno, ili sa prekidima 130 ili više radnih dana u periodu od 12 meseci koji počinje ili se završava u odnosnoj poreskoj godini, pri čemu se obavljanjem aktivnosti u jednom radnom danu smatra obavljanje aktivnosti u bilo kom periodu tokom tog radnog dana između 00 i 24 časa.

Navedeni kriterijumi služe da se ustanovi da li se radi o „lažnom zapošljavanju“, odnosno da li je u pitanju „skriveno zapošljavanje“ (Disguised employment relationship), odnosno „lažno samozapošljavanje“ ili „pseudo samozapošljavanje“ (Bogus self-employment). Prema „Zelenoj knjizi EU o modernizaciji radnih odnosa“, „skriveno zapošljavanje“ postoji kada se osoba koja je zaposlena vodi na drugi način, a ne kao zaposleni, kako bi se sakrio njen/njegov istinski pravni status i da bi se izbegli troškovi koji mogu da uključuju poreze i doprinose za socijalno osiguranje.⁹ U pitanju su u stvari lažni oblici fleksibilnog rada, koji se u poslednje vreme masovno koriste kako bi se prikrilo da postoji radni odnos, da bi poslodavci izbegli obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (poštovanje uslova rada, ograničavanje otkazivanja, izbegavanje uplaćivanja poreza i doprinosa). Tu spada i digitalni rad i rad preko platformi. Kao primeri ovakve prakse navode se: „skriveno zapošljavanje“, „lažno samozapošljavanje“, lažno prikazivanje radnog odnosa kao građanskog ili privrednog ugovora (franšizing, lizing,

inžernjering, faktoring, transfer znanja, ugovor o poslovno-tehničkoj saradnji), „skriveno zapošljavanje“, zloupotrebe uobičajenih fleksibilnih formi rada (npr. rada na određeno vreme - stalnim obnavljanjem).¹⁰

Mnoge države danas pokušavaju da ustanove kriterijume kada se radi o „skrivenom zapošljavanju“, odnosno kad bi lice koje radi, a ima neki drugi status, trebalo da ima status lica u radnom odnosu, odnosno status ekvivalentan radnom odnosu. Neki to nazivaju i „kvazi zapošljavanje“ (quasi employment) – pri čemu se „kvazi radnicima“ (quasi workers), koji rade u nekom od fleksibilnih vidova rada, zakonski daje status ekvivalentan zaposlenima (npr. imaju pravo na socijalno osiguranje, uživaju zaštitu od diskriminacije), mada u suštini kod njih ne postoje svi elementi radnog odnosa. To se čini zato što se smatra da se oni suštinski nalaze u istom položaju kao zaposleni (npr. ekonomski su zavisni od lica za koje obavljaju posao, određuje im se sadržina i način rada, odgovorni su poslodavcu za kvalitet rada i dr).

Naš Zakon o porezu na dohodak građana nalazi se na tom pravcu, ali se čini da zakonodavac nije svestan dubine i složenosti ove problematike, te pokušava „instant“ rešenjem da uredi nešto što je mnogo složenije i primarno zahteva sveobuhvatnu reformu radnog zakonodavstva.

Da se vratimo kriterijumima iz Zakona o porezu na dohodak građana. Primera radi, slični kriterijumi prisutni su i u nemačkom pravu gde se pominju sledećih pet uslova koji služe da se utvrdi da je lice u radnom odnosu,

odnosno kada se smatra da ima status zaposlenog: 1) ako obavlja plaćeni rad, 2) radi u kontinuitetu i u osnovi za jednog poslodavca, 3) vrši rad na način koji je tipičan za zaposlena lica, 4) dobija instrukcije od poslodavca i integrisan je u radnu organizaciju poslodavca, 5) ne obavlja posao koji ima karakteristike tipične preduzetničke aktivnosti.¹¹

Zakonom o radnim odnosima Novog Zelanda, u čl. 6, predviđa se da je zaposleni: a) svaka osoba bilo kojeg uzrasta zaposlena od strane poslodavca da obavlja bilo koji posao za zaradu ili naknadu koju porazumeva ugovor o službi; i b) uključuje: (i) kućne radnike; ili (ii) lice koje namerava da radi; ali (c) isključuje volontere koji: (i) ne očekuju da budu nagrađeni za svoj obavljeni rad; i (ii) ne primaju nagradu za rad koji obavljaju kao volonteri.¹²

U Velikoj Britaniji razlikuje se pet kategorija lica koja rade: 1) zaposleni, 2) radnici (šira kategorija od zaposlenih), 3) profesionalci (stručnjaci koji pružaju usluge), 4) nezavisni preduzetnici i 5) samozaposleni. Neki od njih uživaju skoro kompletnu zaštitu kao zaposleni (npr. radnici), a kod ostalih se primenjuju samo pojedini standardi (obaveza plaćanja poreza i doprinosa za socijalno osiguranje, zaštita jednakosti, zaštita zdravlja i bezbednosti na radu).¹³

Prema Zakonu o bazičnim uslovima radnog odnosa (čl. 83), iz 1997. godine, Južne Afrike (a prema izmenama iz 2002), pretpostavka statusa zaposlenosti postoji ako je prisutan jedan od sledećih indikatora: način na koji osoba obavlja rad podleže kontroli ili naložima druge osobe; radno vreme te osobe podleže

⁹ *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006, COM(2006) 708 final, dostupno na: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf, str. 10. i 11. O tome videti više npr: De Stefano, V. Aloisi, A. European legal framework for “digital labour platforms”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, str. 48.

¹⁰ Videti više: N. Contouris, *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Book, England, 2007, crp. 211; Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report 2009, European Labour Law Network, 2009. <http://www.labourlawnetwork.eu/> str. X uvoda, str. 2, 3, 82; *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, op. cit, str. 10. i 11.

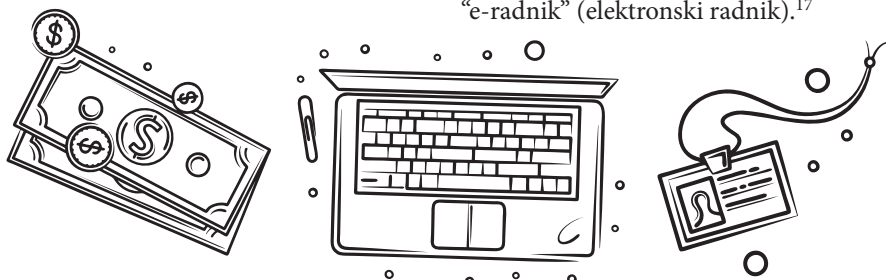
¹¹ Videti više: N. Countouris, op. cit, str, 65

¹² Videti više: *The employment relationship, The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session*, International Labour Office, 2006, <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>, str. 31.

¹³ Videti više: Characteristics of the Employment Relationship, op. cit, str. 25.

¹⁴ Videti više: The employment relationship, op. cit, str. 36.

kontroli ili naložima druge osobe; ukoliko je u pitanju osoba koja radi za neku organizaciju, da je ona deo te organizacije; da lice radi za drugo prosečno najmanje 40 sati mesečno u poslednja tri meseca; da je osoba ekonomski zavisna od lica za koje radi ili vrši usluge; da se ta osoba snabdeva alatom ili opremom za rad od strane drugog lica; da osoba radi ili vrši usluge isključivo za jedno lice.¹⁴



Zakon o radu Portugala iz 2009. godine predviđa delimično proširenje njegovog delovanja izvan okvira radnog odnosa, na lica koja vrše usluge pod vlašću i kontrolom druge osobe bez pravne subordinacije.¹⁵ Za njih važe principi Zakona o radu, naročito u pogledu ličnih prava, zabrane diskriminacije, zdravlja i bezbednosti na radu. Ovakvi ugovori se smatraju ekvivalentnim ugovoru o radu.

I u Španiji je prisutan pored pojmova zaposlenog i preduzetnika i zakonski pojam „ekonomski nesamostalan preduzetnik“, kojim se smatra lice koje ispunjava sve uslove za preduzetnika, a pored toga: 1) ne zapošljava niti radno angažuje druga lica; i 2) 75% godišnjih prihoda dolazi samo od jednog (glavnog) klijenta.¹⁶ Ekonomski nesamostalni preduzetnici ne uživaju sva prava iz radnog odnosa kao i zaposleni, ali imaju pravo na plaćeni godišnji odmor, naknadu materijalne štete ukoliko glavni klijent ne ispuni svoju ugovornu obavezu, za sporove u kojima oni učestvuju nadležni su radni

sudovi, a ne sudovi opšte, građanske nadležnosti, imaju pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, kao i pravo na novčanu naknadu u slučaju nezaposlenosti.

Ovo su samo neki primeri, a treba naglasiti da se navedeni kriterijumi stalno dopunjavaju i dorađuju. Najnoviji problem jesu upravo digitalni radnici, koji su sve brojniji. Zato pojedini teoretičari predlažu uvođenje pojma “e-radnik” (elektronski radnik).¹⁷

Digitalne radnike je jako teško kategorizovati jer su faktički skriveni na tržištu rada, a poslodavci se dodatno trude da prikuju i zamagle njihov radnopravni položaj. Naime, u pitanju je nekoliko grupa radnika. U pitanju su prvo tri osnovne grupe: 1) lica koja rade preko platformi, 2) lica koja rade direktno za poslodavca uz pomoć informacione tehnologije, 3) lica koja rade samostalno – za klijente preko Interneta. Kada se radi o osobama koje rade preko platformi, u pitanju su tri osnovne podgrupe radnika: (1) lica koja rade za transportne službe, (2) lica koja „online“ obavljaju profesionalne zadatke, (3) lica koja obavljaju manuelne usluge u svojim domaćinstvima.¹⁸

Dakle, polazeći od toga da su digitalni radnici jedna izuzetno heterogena grupa, jedinstven poreski tretman za sve njih svakako ne bi bio adekvatno rešenje. Još važnije, paušalno oporezivanje digitalnih radnika prethodno pretpostavlja da se oni registruju kao preduzetnici – fizička lica

koja samostalno obavljaju privrednu delatnost.¹⁹ I upravo tu se krije suštinska prepreka da se na njih primeni ovaj vid oporezivanja. Jer, preduzetnici su fizička lica koja samostalno obavljaju privrednu delatnost, a iz prethodnih naslova ove analize jasno je da digitalni radnici nisu samostalni u vršenju svog rada, već su itekako zavisni od različitih okolnosti koje se tiču rada posredstvom digitalne platforme. Iz navedenog, uvođenje digitalnih radnika u sistem preduzetništva (samostalnog obavljanja registrovane privredne delatnosti) ne vidimo kao adekvatno rešenje zato što bi na taj način zapravo samo došlo do toga da se na digitalne radnike prebaci odgovornost koju inače (treba da) snosi poslodavac u radnom odnosu, čime bi bili u još nepovoljnijoj pravnoj i ekonomskoj poziciji. Kratkoročno, ovakvo rešenje (da se vode kao preduzetnici) je povoljnije za ovu grupu radnika – plaćaju manje poreze i doprinose. Zahvaljujući faktičkom izigravanju zakona („lažno samozapošljavanje“/a u suštini se radi o licima koja su ranije bila vođena kao zaposleni), izbegavajući realne poreze i doprinose, oni imaju trenutno više prihode. Povoljnije je, naravno i za poslodavce – koji se oslobađaju obaveza kakve inače imaju prema zaposlenima (što ova lica suštinski jesu). Dugoročno je nepovoljnije za digitalne radnike i državu. Ovakvi radnici će imati umanjenu penziju (zbog niskih doprinosa koje uplaćuju), a nemaju ni druga prava koja imaju zaposleni (plaćena odsustva, stručno usavršavanje, zaštita na radu, plaćeno bolovanje, porodične beneficije u vezi sa radnim odnosom). U budućnosti, država će morati da finansira penzije i druge oblike socijalnog zbrinjavanja lica iz svojih izvora, a ne iz uplaćenih doprinosa. Time se državni sistem socijalnog osiguranja trajno urušava

¹⁵ Prema čl. 10 tog Zakona: „Zakonske odredbe koje se tiču ličnosti, jednakosti i nediskriminacije i zaštite na radu prava se odnose na situacije u kojima posao obavlja jedna osoba drugoj bez pravne podređenosti, gde se smatra da se lice koje vrši rad nalazi u ekonomskoj zavisnosti od korisnika aktivnosti.”

¹⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, član 11

¹⁷ M. Houwerzijl, op. cit, str. 8.

¹⁸ Videti više: De Stefano, op. cit, str. 8.

¹⁹ Paušalno plaćanje poreza predstavlja samo jedan od načina plaćanja poreza na prihode od samostalne delatnosti

²⁰ Službeni glasnik Republike Srbije, br. 86/2019



i čini finansijski neodrživim na duge staze.

Sa druge strane, poslednje promene Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju²⁰ možemo tumačiti u pravcu buđenja svesti zakonodavca o potrebi regulisanja položaja digitalnih radnika u Srbiji. Naime, zakonom su predviđene tri kategorije obavezno osiguranih lica (osiguranika) u smislu penzijskog i invalidskog osiguranja. To su:

- (1) zaposleni (i sa njima izjednačena lica);
- (2) lica koja samostalno obavljaju delatnost; i
- (3) poljoprivrednici.

Za predmetnu temu značajna promena izvršena je u delu posvećenom licima koja samostalno obavljaju delatnost. Tako, izmenom člana 12 (uvođenjem nove tačke 3a) tog zakona u sistem obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja u pomenutu kategoriju lica koja samostalno obavljaju delatnost uvode se i lica „koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca, koji nema registrovano predstavništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu.“ Analizirajući ovu normu moramo skrenuti pažnju na pozitivne aspekte u kontekstu njene primene na digitalne radnike (negativni aspekt je što se generalno i dugoročno teret socijalnog osiguranja i zbrinjavanja prevladuje sa poslodavca/stranog, na domaćeg radnika i državu; strani poslodavac, koji stiče najveću materijalnu korist od rada, se lišava bilo kakve brige o socijalnoj sigurnosti radnika i njegove porodice).

Najpre, suštinski osnov osiguranja jeste rad na teritoriji naše zemlje. Dakle, za osiguranje dovoljna okolnost jeste da se rad vrši na teritoriji Republike Srbije, dok nije neophodno da postoji ugovorni osnov vršenja tog rada. Ovo je svakako pozitivno rešenje, jer videli smo, ugovor između platforme i digitalnog radnika uglavnom izostaje, a njihov odnos uspostavlja se kada digitalni radnik sprovede registraciju na platformi i

tako prihvata opšte uslove poslovanja platforme kojima se njegov odnos ujedno i (jednostrano) reguliše. Takođe, polazeći od toga da digitalne platforme deluju posredstvom interneta, te da zbog toga nemaju klasičnu organizacionu strukturu u smislu sedišta privrednog društva, njegovog predstavništva ili ogranka u drugim državama, posebno pozitivna stvar kod ove norme jeste to što njena primena nije uslovljena formalnostima u smislu registracije ovih subjekata (i) u Srbiji. Ukoliko tome dodamo i činjenicu da digitalni radnici za svoj rad svakako ostvaruju novčanu naknadu, kao i to da su, kako smo rekli, jednostavno „nevidljivi“ za pravni sistem, što bi svakako značilo da nisu osigurani ni po jednom drugom osnovu, mogli bismo zaključiti da se član 12 tačka 3a) direktno primenjuje na digitalne radnike.

Ipak, i u ovom slučaju javljaju se dva problema za primenu pomenute norme na digitalne radnike. Prvi se tiče pojma poslodavca. U pomenutom zakonu poslodavac se takođe određuje u smislu subjekta koji zapošljava (subjekta kod kojeg je lice u radnom odnosu),²¹ što čini nemogućim primenu tog pojma na digitalnu platformu, jer nema radnog odnosa između platforme i digitalnog radnika. No, čak i ukoliko bismo ovo zanemarili, jedan drugi problem se javlja kao daleko veći – odsustvo adekvatnog nadzora u smislu primene člana 12 tačke 3a) Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Imajući u vidu da digitalna platforma nema niti sedište, niti stalnu poslovnu jedinicu na teritoriji Republike Srbije u smislu Zakona o porezu na dobit pravnih lica,²² jasno je da njeno poslovanje, te samim tim i poslovni odnos sa digitalnim radnicima, ostaje izvan nadležnosti poreskog sistema naše zemlje. A kako je obveznik plaćanja doprinosa u ovom slučaju digitalni radnik, tako je ovo osiguranje, iako formalno obavezno, faktički dobrovoljno. Jer, iako je ovde reč o licu koje treba da bude obavezno osigurano, suštinski, socijalno osiguranje digitalnih radnika zavisi samo od njih samih.

Na kraju, uvođenje promena u smislu širenja pojma osiguranika i na lica koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca, koji nema registrovano predstavništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu, svakako treba pozdraviti jer svedoči prvi put o zakonskom prepoznavanju ove kategorije i svesti za potrebom regulisanja položaja lica koja rade za subjekte koji nisu registrovani u našoj zemlji. Ipak, moramo reći da se položaj digitalnih radnika iz ugla socijalnog osiguranja suštinski nije promenio. Pre ovih promena na raspolaganju im je bila opcija da se osiguraju putem sistema dobrovoljnog penzijskog i invalidskog osiguranja. Tako, navedene promene Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ne uvode bitnu razliku u odnosu na prethodno stanje, jer i sada, kao i tada, suštinski osiguranje digitalnih radnika zavisi od njihove volje.



²¹ Član 11 tačka 1) Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju: „Osiguranici zaposleni jesu: 1) lica u radnom odnosu, odnosno zaposlena u preduzeću, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave ili kod fizičkih lica (u daljem tekstu: poslodavac)“

²² Službeni glasnik Republike Srbije, br. 25/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 - dr. zakon, 142/2014, 91/2015 - autentično tumačenje, 112/2015, 113/2017, 95/2018 i 86/2019

²³ To je npr. slučaj u Velikoj Britaniji, Malti, Nemačkoj.

V Predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca

Imajući u vidu izložen radnopravni okvir koji digitalne radnike ostavlja bez bilo kakve (radno) pravne zaštite, od suštinskog je značaja pitanje – kako je obezbediti. Da bi se to učinilo, neophodna je promena osnovnih pojmova iz Zakona o radu u smislu njihovog redefinisavanja. Reč je o redefinisaju ključnih pojmova za prava po osnovu rada – pojma zaposleni i pojma poslodavac, a eventualno i uključivanje u radno zakonodavstvo novog šireg pojma – „radnik“ (u novom smislu značenja te reči), koji bi obuhvatio sva lica koja za život zarađuju od svog rada, bez obzira na pravni osnov (ugovor), ili ako pravni osnov ne postoji.

a) Pojam Zaposleni

Videli smo da digitalni radnici nisu obuhvaćeni radnim zakonodavstvom zato što prava po osnovu rada predstavljaju ekskluzivno pravo lica koja rad obavljaju u formi radnog odnosa, a radni odnos se dalje uređuje u odnosu na pojam zaposlenog. Međutim, pojam zaposlenog kao jedan od suštinskih pojmova za čitavo radno zakonodavstvo našim Zakonom je preusko određen. Uostalom, posmatrajući uporedno pravna rešenja, uočava se tendencija širenja pojma zaposlenog na sva lica koja obavljaju rad, bez obzira na pravnu formu koja predstavlja osnov vršenja rada.²³ Takođe, na liniji obezbeđivanja radnopravne zaštite ne samo za zaposlene, već i za sva druga lica koja se nalaze u pravnim odnosima sličnim zaposlenima, stoji i Međunarodna organizacija rada, u Preporuci broj 198 o radnom odnosu iz 2006. godine. No, kada je u pitanju redefinisanje pojma zaposlenog u našem pravu, nije nužno novo rešenje tražiti u stranim zakonodavstvima. Šire, a odgovarajuće poimanje zaposlenog srećemo i u pravnom sistemu Republike Srbije i to

u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu. U članu 4 ovog zakona predviđeno je da se zaposlenim smatra „...lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca...“ Svakako da se ovakvom formulacijom pojma zaposlenog otvaraju vrata za pokrivenost digitalnih radnika, jer se kao ključni elementi za utvrđivanje statusa zaposlenog izdvajaju:

- vršenje rada; i
- vršenje rada kod poslodavca.

No, samo redefinisanje pojma zaposlenog u navedenom pravcu nije dovoljno za obezbeđivanje primene radnopravnih normi na digitalne radnike. U tom cilju neophodno je paralelno redefinisanje i pojma poslodavca (usvajanjem funkcionalnog koncepta poslodavca).

Pored toga, razmotriti uvođenje pojma „radnik“ (engl. worker), u skladu sa sugestijom MOR-a, kojim bi bila obuhvaćena sva lica koja rade (po bilo kojem osnovu ili bez njega) i žive od svog rada. Njima bi se obezbedio status ekvivalentan zaposlenom, odnosno korišćenje najvažnijih prava iz radnog odnosa, kao što su pravo na nediskriminatoran tretman, zabrana radne eksploatacije, ograničeno radno vreme,²⁴ odmori, zaštita zdravlja i bezbednosti na radu, pravedna zarada, pravo na profesionalno udruživanje i kolektivno pregovaranje, socijalno osiguranje. Uostalom, kako smo prethodno naveli, sličan pojam prisutan je u zakonodavstvima drugih država. Konkretno, upravo je postojanje zakonskog pojma „radnik“ (worker), a ne samo pojma zaposleni u pravu Velike Britanije, omogućilo da lica koja su radila posredstvom aplikacije Uber pred nadležnim sudom izdejuju pojedina prava iz radnog odnosa. Tako su dva lica koja su radila kao vozači posredstvom platforme Uber tužila ovu kompaniju i u svom tužbenom zahtevu naveli da oni predstavljaju radnike (worker) prema propisima Velike Britanije, i

da je Uber shodno tome dužan da im isplaćuje minimalnu zaradu (prema National Minimum Wage Act 1998), kao i da im omogući pravo na plaćeni godišnji odmor (shodno Working Time Regulations 1998). Uber je u odgovoru na ovu tužbu istakao da oni nisu radnici, već nezavisni preduzetnici, te da sa ovom kompanijom imaju odnos poslovne saradnje, a ne odnos radnopravne prirode, i da je to nedvosmisleno jasno navedeno u opštim uslovima poslovanja na koje su tužioci pristali pristupivši platformi. Ipak, sud je utvrdio da je u ovoj konstalaciji reč o prikrivenom odnosu poslodavca i radnika, te otuda, irrelevantno je šta stoji u jednostranom aktu kao što su opšti uslovi poslovanja, već se prednost mora dati faktičkom stanju.²⁵

U tom smislu, i MOR je nedavno sačinio prvu ozbiljniju studiju o radu preko platformi, pod nazivom „Digitalne radne platforme i budućnost rada (Prema dostojanstvenom radu u „online“ svetu)“.²⁶ U ovoj studiji prvi put se predlažu sistematična rešenja za zaštitu ove grupe radnika, koja bi trebalo ugraditi i u Zakon o radu. Pominje se i razrađuje 18 kriterijuma koje treba sprovesti u cilju obezbeđivanja pristojnog rada na digitalnim radnim platformama. Navešćemo najvažnije:

- 1.** Rešavanje problema pogrešne klasifikacije u pogledu zapošljavanja;
- 2.** Omogućavanje radnicima na platformama prava na slobodu udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje;
- 3.** Primena preovlađujuće minimalne zarade radnika na lokaciji;
- 4.** Obezbeđivanje transparentnosti u plaćanjima i naknadama;
- 7.** Uspostavljanje strogih i poštenih pravila kojima se reguliše neplaćanje;
- 8.** Obezbeđivanje da uslovi ugovora o angažovanju budu u pisanom formatu, jasni i koncizni;
- 9.** Informisanje radnika o tome zašto dobijaju nepovoljne ocene;
- 10.** Uspostavljanje i sprovođenje jasnih kodeksa ponašanja za sve korisnike platforme;
- 15.** Omogućavanje radnicima da nastave radni odnos sa klijentom izvan platforme bez

²¹ Član 11 tačka 1) Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju: „Osiguranci zaposleni jesu: 1) lica u radnom odnosu, odnosno zaposlena u preduzeću, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave ili kod fizičkih lica (u daljem tekstu: poslodavac)“

²² Službeni glasnik Republike Srbije, br. 25/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 - dr. zakon, 142/2014, 91/2015 - autentično tumačenje, 112/2015, 113/2017, 95/2018 i 86/2019

²³ To je npr. slučaj u Velikoj Britaniji, Malti, Nemačkoj.

plaćanja nesrazmerno velike naknade; **17.** Informisanje radnika o identitetu njihovih klijenata i svrsi rada. **18.** Osiguranje da operateri platforme jasno definišu zadatke koji mogu biti stresni i štetni po radnike.²⁷ Takođe, predlaže se da se sistemi socijalne sigurnosti adaptiraju kako bi radnici preko platformi mogli da obezbede zaštitu.

b) Pojam Poslodavac

Prema članu 5 stav 2 Zakona poslodavac je „...domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.“ Iako na prvi pogled ukrštanje redefinisanog pojma zaposlenog u duhu Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i ovako predstavljenog pojma poslodavca deluje kao adekvatno rešenje za digitalne radnike (da budu obuhvaćeni radnopravnom zaštitom), ipak moramo ukazati na jednu spornu tačku sa tim u vezi. Slično kao i kod (ne)obezbeđenja socijalnog osiguranja, izostaje jedan bitan elemenat – osnov radnog angažovanja. Dakle, nije bitno da to bude ugovor o radu, već da poslodavac ima pravni osnov za radno angažovanje digitalnog radnika. Prilikom određivanja pojma digitalnog radnika videli smo da bilo kakav ugovor između radnika i platforme ili radnika i poslodavca korisnika izostaje, te bi zbog te okolnosti i sa ovakvom normativom podlogom izostala i radnopravna zaštita digitalnih radnika. Upravo zato, pored pojmovnog određivanja poslodavca, nužno je utvrditi i indikatore na osnovu kojih bi se konkretni subjekt imao smatrati poslodavcem. Ukoliko su ti indikatori ostvareni, kao irelevantno se javlja pitanje da li ima (i ako ima koji je), ili nema pravnog osnova za radno angažovanje digitalnog radnika. Ono što je bitno istaći, to je neophodnost kumulativne ostvarenosti svih predloženih indikatora poslodavca. Kada je reč o samim indikatorima, oni suštinski predstavljaju funkcije koje vrši poslodavac. Dakle, da bi se jedan subjekt smatrao poslodavcem, neophodno je da:

- 1) donosi odluku o radnom angažovanju lica i prestanku njegovog radnog angažmana (oduka o radnom angažovanju i prestanku rada);
- 2) koristi rad, preuzima i plasira rezultate rada radno angažovanog lica (korišćenje i plasman rada);
- 3) plaća radno angažovano lice za njegov rad (obezbeđivanje rada i plaćanje/ekonomska zavisnost od poslodavca);
- 4) donosi odluku u vezi sa time šta i na koji način treba da radi radno angažovano lice (kontrola radnog procesa i produkcije/radna subordinacija);
- 5) donosi odluku o sopstvenim kao i o aktivnostima radno angažovanih lica, pri čemu te odluke utiču na poslovanje subjekta (osmišljavanje rada i poslovanja i upravljanje procesom rada).

Ovako postavljene indikatore vidimo kao dovoljno prilagodljive na razičite oblike radnog angažovanja, a svakako i u slučaju virtuelnih platformi putem kojih se angažuju digitalni radnici.

- (1) U kontekstu rada preko platformi, primenljivost predloženih indikatora i na digitalne radnike vidimo iz sledeći razloga. Naime, polazeći od toga da digitalni radnik, da bi uopšte posredstvom platforme došao do posla, kod iste mora prethodno da se registruje. S obzirom da platforma postavlja uslove registracije, na taj način ostvaren je indikator odlučivanja o radnom angažovanju konkretnog lica. Sa druge strane, odluka o poslovima koje (ne)će dobiti konkretni digitalni radnik takođe zavisi od same platforme i sistema ocenjivanja koji ona uspostavi za kod nje registrovane radnike. U situaciji kada padnu ispod prethodno postavljene prolazne ocene, platforme iz svog registra brišu takve radnike. Na ovaj način u slučaju digitalnih radnika i rada preko platforme ostvaruje se prvi indikator.
- (2) S obzirom na činjenicu da je platforma ta koja svom klijentu, tj. poslodavcu korisniku isporučuje i

naplaćuje račun za rad digitalnog radnika, ostvaruje se i drugi predloženi indikator. Nakon što izvrši naplatu prema klijentu, deo naplaćenog novca prosleđuje digitalnom radniku (3) dok, kako smo prethodno istakli, deo novca platforma zadržava za sebe na ime posredovanja između digitalnog radnika i poslodavca korisnika. Uostalom, ceo sistem je i postavljen tako da se izbegne bilo kakva finansijska interakcija između digitalnog radnika i klijenta platforme.

Iako su poslodavci korisnici ti koji postavljaju zahtev koji posao treba da (im) se uradi, prema samom digitalnom radniku taj konkretan radni zadatak dolazi posredstvom platforme (4). Pored toga, način na koji posao treba da bude izvršen najčešće se postavlja zajednički od strane poslodavca korisnika i platforme.²⁸ (5) I na kraju, ostvarenost petog predloženog indikatora na primeru digitalnih radnika manifestuje se u nizu različitih odluka koje imaju direktne posledice po poslovanje digitalne platforme kao što su npr. odluke u vezi sa marketingom same platforme, načinom izbora konkretnog digitalnog radnika za konkretan posao, načinom plaćanja za njihov rad i slično.

VI Zaključne napomene

Imajući u vidu konstantni razvoj informacionih tehnologija, gotovo svakodnevnu pojavu novih virtuelnih platformi preko kojih se obavlja rad, a najvažnije, stalni porast broja ljudi koji u našoj zemlji egzistenciju obezbeđuje angažovanjem posredstvom istih tih digitalnih platformi, potreba za promenom zakonskih rešenja u cilju obuhvatanja tih ljudi radnopravnom zaštitom javlja se kao imperativ. Taj imperativ proizlazi iz potrebe za ostvarivanjem socijalne funkcije države prema svojim građanima, uspostavljanjem pravila funkcionisanja jedne, više ne ni tako nove, privredne stvarnosti, ali i iz potrebe obezbeđivanja daljeg funkcionisanja sistema socijalnog osiguranja.²⁹ Upravo zato, postojeća

²⁸ Platforme u svojim opštim uslovima poslovanja određuju kako digitalni radnici koji se registruju kod njih treba da se ponašaju u izvršavanju poslova do kojih dođu posredstvom platforme, te tako učestvuju u kreiranju načina na koji posao treba da bude izvršen.

²⁹ Kako se fondovi socijalnog osiguranja zasnivaju na principu tekućeg finansiranja (pay-as-you-go sistem) postavlja se pitanje održivosti tih fondova ukoliko sve veći broj ljudi sa sistema redovnog radnog odnosa bude prelazio na digitalni rad. Jer, kako digitalni radnici nisu obuhvaćeni sistemom socijalnog osiguranja, samim tim izostaju prihodi za taj sistem koji su isti ti radnici obezbeđivali dok su bili u režimu radnog odnosa.

rešenja su daleko od odgovarajućih. I sam pravac u uređivanju položaja digitalnih radnika nije obećavajući, pre svega jer se odvija u sitnim i parcijalnim pravnim koracima, počevši od pokušaja stidljivog (ali videli smo i ne najboljeg) uvođenja digitalnih radnika u sistem penzijskog i invalidskog osiguranja. Parcijalni pristup ovako složenoj pojavi može dovesti do neadekvatne primene pravnih novina, čime se otvara rizik da i dobre pravne ideje upravo zbog ograničenog dejstva takvih normi na samo pojedine aspekte digitalnog rada, na kraju rezultiraju još nepovoljnijim položajem digitalnih radnika. Imajući u vidu ukupan društveni i privredni značaj regulisanja predmetne materije, smatramo da pitanje uređivanja (radno) pravnog položaja digitalnih radnika zahteva sveobuhvatan, sistemski pristup. Sa tim u vezi, na prvom mestu mora se poći od uvođenja novih rešenja u Zakonu o radu. Potrebne su promene Zakona gde bi se adekvatno odredili pojmovi od suštinske važnosti za pravni položaj digitalnih radnika. Reč je o promenama u smislu redefinisiranja ključnih pojmova u Zakonu o radu – radnog odnosa, zaposlenog i poslodavca (uz uvođenje pojma „radnik“) – gde bi se širim i fleksibilnijim pristupom obezbedila primena normi radnog zakonodavstva i na digitalne radnike.

Ne može se, dakle, fragmentarnim izmenama poreskog zakonodavstva menjati kompletna koncepcija radnih odnosa u Srbiji, već se to mora učiniti celovitim i dobro osmišljenim izmenama Zakona o radu, uz temeljne konsultacije stručne javnosti i socijalnih partnera.

U duhu takvih promena nužne su i paralelne izmene propisa iz sfere socijalnog osiguranja u smislu implementiranja redefinisanih pojmova poslodavca, zaposlenog i radnika, što bi za posledicu dovelo do uvođenja digitalnih radnika u sistem obaveznog socijalnog osiguranja i jasnog određivanja dužnosti u vezi sa obavezom uplate doprinosa i ostvarivanjem prava iz socijalnog osiguranja. Ovakav sistemski pristup, sa novim pojmovima radnog odnosa, zaposlenog, radnika i fleksibilnim pojmom poslodavca koji bi bio određen spram funkcija koje jedan privredni subjekt obavlja, a ne na osnovu vrste ugovornog odnosa sa digitalnim radnikom, konsekvatno, u krajnjoj liniji rezultirao bi i jasnim poresko-pravnim položajem digitalnog rada, čime bi se ovakav vid delatnosti uveo u redovne i registrovane privredne tokove.

Ostaje problem nemogućnosti da se obezbedi da strani poslodavac

(platforma i poslodavac korisnik) podnese svoj deo tereta socijalnog, radnog i drugog zbrinjavanja digitalnih radnika, s obzirom na to da on ostvaruje najveću korist od ovog celokupnog odnosa. To će, verovatno, morati da bude deo neke buduće međunarodne regulative (kakva npr. postoji kod suzbijanja trgovine ljudima ili kod „pranja novca“), koja bi bila plod konsensusa država da združeno pristupe rešavanju ovog globalnog problema.³⁰

KLJUČNE NAPOMENE

ODSUSTVO RADNO-PRAVNE ZAŠTITE PRAVA IZ SOCIJALNOG OSIGURANJA ZA DIGITALNE RADNIKE

ŠIRENJE POJMA ZAPOSLENOG I NA LICA KOJA VRŠE RAD ZA DRUGOG, NEZAVISNO OD PRAVNOG OSNOVA VRŠENJA TOG RADA

EVENTUALNO UVOĐENJE POJMA „RADNIK“

INDIKATORI ZA USPOSTAVLJANJE FLEKSIBILNOG I FUNKCIONALNOG POJMA POSLODAVCA

³⁰ Čitalac sa ovom problematikom može detaljnije da se upozna iz sledeće literature: C. Degryse, Shaping the world of work in digital economy, Foresight Brief, ETUI, No. 1/2017; J. Prassl, M. Risak, Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork, Comparative Labour Law&Policy Journal; P. Schoukens, A. Barrio, The changing concept of work: When does typical work become atypical?, European Labour Law Journal, No. 4/2017; V. De Stefano, The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», Conditions of Work and Employment Series No. 71, ILO, 2016; A. Todoli-Signes, The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers, International Journal of Comparative Labour Law, No. 2/2017; C. Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, 2016; M. Kullmann, Work-related Securities: An Alternative Approach to Protect the Workforce?, International Journal of Comparative Labour Law, No. 4/2018; J. Drahokoupil, B. Fabo, The platform economy and the disruption of the employment relationship, Foresight Brief, ETUI, No. 5/2016; A. Blackham, 'We are All Entrepreneurs Now': Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy', International Journal of Comparative Labour Law, No. 4/2018; New forms of employment, Eurofound, 2015; A. Aloisi, Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, No. 3/2016; S. Jašarević, Uticaj digitalizacije na radne odnose, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2016; S. Jašarević, Uređenje radnog odnosa u Srbiji u kontekstu novih okolnosti u svetu rada, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 3/2015; A. Zbyszewska, A. Blackham, M. Kullmann, Scrutinizing the Standardized Worker: International and Comparative Perspectives, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 4/2018; R. Blanpain, F. Hendrickx (ed.), New Forms of Employment in Europe, Kluwer Law International, 2016; Germany: Effects of digitalisation on the labour market and working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 21. 10. 2015, <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/the-effects-of-digitalisation-on-the-labour-market-and-working-conditions-0>>; Ajay Agrawal, John Horton, Nicola Lacetera, Elizabeth Lyons, Digitalization and the contract labour market: a research agenda, Cambridge, 2013, <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf>; Jean-Emmanuel Ray, Impacts of Digitalisation on the regulation of Working Conditions, European Labour Law Network – 8 th Annual legal seminar, Digitalisation and Labour Law, the Hague, 2015; Gábor Mélypataki, Dematerialisation of workplace in non-classical labour law relations, Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 2, Pravni fakultet u Novom Sadu, 2019, str. 657; De Stefano, V. Aloisi, A. European legal framework for “digital labour platforms”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018 https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf

Centar za istraživanje javnih politika (CENTAR) čini tim inovativnih istraživača i digitalnih entuzijasta koji promišljaju budućnost rada i razvoj digitalne ekonomije u Srbiji i širem regionu jugoistočne Evrope. Misija CENTRA je da doprinese razvoju održivog, prosperitetnog i pravednog društva u kome se mišljenja i brige svih građana ravnopravno čuju i uvažavaju. Tokom 2018. godine, CENTAR je sproveo prvo istraživanje o profilima i socio-ekonomskom statusu radnika i radnica iz Srbije koji rade na globalnim digitalnim platformama, a u 2019. godini je nastavio rad na izučavanju ovog fenomena i fokusirao se na metodološke i radno pravne aspekte digitalnog rada. Budući da je ovo nova tema širom sveta pa tako i u Srbiji, cilj ovih istraživanja je da skrenu pažnju javnosti, nacionalnih aktera i kreatora javnih politika na položaj digitalnih radnika, i na potrebu uvođenja odgovarajućih politika u oblasti rada i zapošljavanja. Rad CENTRA na ovoj temi kontinuirano privlači veliku pažnju međunarodne akademske zajednice. U tom kontekstu, CENTAR krajem februara 2020. u Novom Sadu organizuje konferenciju Reshaping Work – Izdanje za istočnu i jugoistočnu Evropu, koja će okupiti akademsku zajednicu, predstavnike poslovnog i javnog sektora, donosiocce odluka i kreatore politika i predstavnike sindikata i platformске radnike iz Srbije i različitih delova Evrope kako bi zajedno razgovarali o platformskoj ekonomiji i njenom uticaju na radnike, preduzeća, i društva u ovom delu sveta.

