

**OSNOVA ZA STRATEGIJU UGS NEZAVISNOST
O SINDIKALNOM ORGANIZOVANJU
I ZAŠTITI RADNIH PRAVA PLATFORMSKIH RADNIKA**



**STEFAN TODIĆ
SLAĐANA KIKOVIĆ
ALEKSANDRA VITOROVIĆ
MILOŠ MILJKOVIĆ**

Osnova za strategiju UGS NEZAVISNOST o sindikalnom organizovanju i zaštiti radnih prava platformskih radnika

Tekst pripremili članovi tima UGS NEZAVISNOST na projektu
*Novo zapošljavanje: Zagovaranje prava radnika na digitalnim
platformama u Srbiji*

Stefan Todić

Sladana Kiković

Aleksandra Vitorović

Miloš Miljković

Ova publikacija objavljena je uz pomoć Evropske
unije. Za sadržinu ove publikacije odgovorna je
samo UGS NEZAVISNOST i ta sadržina nipošto ne
izražava zvanične stavove Evropske unije.

Sa razvojem digitalnih radnih platformi, pojavile su se nove forme rada čija pravna priroda nije jednostavna za utvrđivanje zbog specifičnosti odnosa koje čine. Ovo stanje je rezultiralo pravnom nesigurnošću u vezi sa radnim pravima radnika na platformama, otvarajući mogućnosti za zloupotrebe, posebno u smislu uskraćivanja osnovnih radnih i socijalnih prava ovoj kategoriji lica.

Istorija industrijskog razvoja je istovremeno i istorija tehnoloških, ekonomskih i društvenih promena koje su imale ključni uticaj na promene unutar procesa rada. Jedan od ključnih razloga koji dovodi do promena unutar sfere rada su tehnološke inovacije. Sa tehnološkim napretkom dolazi do promena u organizaciji proizvodnje, što dovodi do bitnih promena u položaju i statusu radnika.

U ovom dokumentu ćemo pokušati da prikazemo trenutni pravni okvir i stanje u Evropskoj uniji i da analiziramo radno-pravni položaj radnika na platformama u Republici Srbiji i razmotrimo potrebu za izmenama postojeće zakonske regulative, kako bi se ovo pitanje adekvatno regulisalo. U tu svrhu, biće analizirana i kritički preispitana važeća zakonska rešenja u našoj državi, dok će primenom uporedno pravnog metoda biti osvetljena neka od rešenja prisutnih u stranim pravnim sistemima. U završnom delu dokumenta biće ponuđen opšti smer promena vezanih za uređivanje radno-pravnog položaja radnika na platformama, sa akcentom na njihovo organizovanje i zastupanje njihovih prava.

2 UVODNA RAZMATRANJA

Napredak tehnologije, a posebno razvoj koji je nastao krajem prethodnog i početkom 21. veka, doneo je velike promene u naš svakodnevni život i omogućio nastanak novih načina obavljanja različitih aktivnosti. Ove promene umnogome su se odrazile i na poimanje pravnih odnosa koji se povodom ovih aktivnosti uspostavljaju. Navedeno posebno važi za oblast radnog prava, u kome se, poslednjih godina, preispituje i samo jezgro ove pravne grane – pojam radnog odnosa.

Radni odnos svakako nije izgubio svoje mesto kao osnovni oblik radnog angažovanja, ali je očigledno da je neophodno izvršiti određene izmene i usaglašavanje svih elemenata radnog odnosa, kao takvog, sa novim oblicima rada, koji postaju sve zastupljeniji na tržištu, zahvaljujući razvoju savremenih informacionih tehnologija (IT). Neophodno je, pre svega, da se položaj radnika koji obavljaju rad u ovim novim formama rada, do kojih je došlo usled pojave tzv. „digitalizacije rada“, uredi tako da se i njima omogući da koriste sva prava iz radnog odnosa, odnosno sva prava koja su čoveku potrebna za dostojanstven život i rad.

Iako je jasno da je došlo do evolucije načina vođenja, organizovanja i samog izvršavanja rada, najveći broj ljudi se ipak odlučuje za klasičan oblik rada, u okviru radnog odnosa. Ipak, ne može se ignorisati činjenica da je razvoj IT doveo do razvoja novih formi rada koje, za sada, ostaju van tradicionalnog radnog odnosa.

Jasno je, da je klasična binarna podela rada na podređeni i nezavisni rad, kao linija razgraničenja između lica u radnom odnosu i samozaposlenih radnika, postala

zamagljena pojavom ovih novih formi rada, koje se, za razliku od dotadašnjih, ne mogu jednostavno (posebno ne bez ostatka) podvesti pod jednu od ovih kategorija¹.

Na ovakvo stanje posebno je uticala brza „digitalizacija rada,“ koja je dovela do razvoja tzv. „gig ekonomije“, u čemu je posebnu ulogu imao razvoj digitalnih radnih platformi, čije delovanje dovodi do sve izraženijeg uspostavljanja novih, do sada nepoznatih oblika rada.

Ono što karakteriše radne odnose koji se uspostavljaju preko digitalnih radnih platformi je činjenica da i platforme i njihovi klijenti tvrde da to nije klasičan radni odnos, a sa ovom tvrdnjom su uglavnom obavezni da se saglase i platformski radnici. S druge strane, u većini slučajeva ovlašćenja digitalne platforme ne mogu biti podvedena pod čisto posredničku ulogu, iako one same insistiraju na tome da njihov položaj bude kvalifikovan na ovaj način,² a to otvara pitanje odnosa platforme i platformskog radnika, a time i uticaja na radnopravni položaj platformskih radnika. Takođe, rad uz pomoć digitalnih platformi, kao takav, retko je eksplicitno regulisan u zakonskim tekstovima savremenih država,³ što nameće potrebu njegovog svrstavanja pod neki od postojećih pravnih instituta, a to nije uvek jednostavan zadatak.

Cilj ovog dokumenta je da pokuša da odgovori da li su postojeća zakonska rešenja u srpskom pravu dovoljna za adekvatno uređivanje radnopravnog položaja platformskih radnika, te da li je potrebno pribeći izmenama i dopunama važećih pravnih propisa, kako bi ovi oblici radnog angažovanja bili zadovoljavajuće uređeni u našoj državi.

U tom cilju, biće analizirana postojeća zakonska rešenja i radnopravni položaj platformskih radnika u okviru domaćeg prava, dok će se uz pomoć uporednopravnog metoda osvrnuti na stranu praksu i novija zakonska rešenja po ovom pitanju, kako bi bile predložene aktivnosti koje je potrebno preduzeti u Republici Srbiji, u cilju adekvatnog regulisanja radnopravnog položaja ovih lica.

3

DIGITALNE PLATFORME I PLATFORMSKI RADNICI

Digitalne radne platforme mogu se definisati kao „digitalne mreže koje koordiniraju transakcije rada na algoritamski način.“⁴ Iako je pojam digitalne platforme širi od pojma digitalne radne platforme, za potrebe ovog dokumenta, pojam „digitalna platforma“ korist ćemo za označavanje digitalnih radnih platformi. Cilj ovih platformi je da olakšavaju povezivanje ponude rada i potražnje, koje nude klijenti, za radom uz pomoć automatizovanih mehanizama na kojima su zasnovane. Sve veća zastupljenost digitalnih platformi posledica je prednosti koje nude subjektima, koji uz njihovu pomoć učestvuju na tržištu rada.

U praksi postoje brojne diskusije oko klasifikacije digitalnih platformi, čiji su izvori u samoj svrsi koju određene platforme imaju. Naime, u ovom dokumentu korist ćemo podelu koja je izneta u publikaciji Međunarodne organizacije rada iz 2021. godine.⁵ Po

1. Ljubinka Kovačević, Zasnivanje radnog odnosa, Beograd, 2021, 65.

2. International Labour Organization, Decent Work in the Platform Economy, Geneva, 2022, 25.

3. Darko Božičić, Radnopravni status platformskih radnika iz ugla sudske prakse, Radno i socijalno pravo, br. 2/2022, 124.

4. Annarosa Pesole, Maria Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernandez Macias, Federico Biagi, Ignacio Gonzalez Vazquez, Platform Workers in Europe, Luxembourg, 2018, 7.

ovom izvoru, prvu kategoriju digitalnih platformi čine one putem kojih se radni zadaci mogu obavljati bez obzira na to gde se nalaze naručilac posla i radnik (eng. online web-based platforms). Putem njih, klijenti „naručuju“ rad, koji se može sastojati u izvršavanju zadataka, poput prevođenja tekstova na drugi jezik, digitalnog dizajna, ali i kratkoročnih zadataka, poput transkripcije video zapisa ili označavanja fotografija, pa se poslovi na ovim platformama nude neodređenom broju ljudi (eng. *crowdwork*), i obavljaju se *online*.⁶ Drugu kategoriju, prema ovoj podeli, čine digitalne platforme putem kojih se lice angažuje za obavljanje zadataka na tačno određenom području ili mestu (eng. *location-base platforms*), poput taksi usluga, usluga dostave hrane i slično.⁷ Ovakav rad se, za razliku od prethodnog modela, obavlja *offline*, pri čemu digitalna platforma organizuje obavljanje rada.⁸

Kako je čitava oblast digitalnog rada, pa tako i oblast digitalnih platformi, još uvek relativno nova i ne postoje jednoobrazne i univerzalne definicije svih pojmova, potrebno je, pre svega, da učinimo par terminoloških napomena koje će biti korišćene u ovom dokumentu. Pre svega, u teoriji ne postoji konsenzus povodom značenja pojma „platformski radnik“.⁹ Za potrebe ovog dokumenta, pod navedenim izrazom smatraće se svako fizičko lice koje obavlja rad ili pruža uslugu, sa višim ili nižim stepenom samostalnosti, uz pomoć digitalne platforme.¹⁰ Pod terminom „platformski rad“ podrazumevaćemo definiciju Evropskog parlamenta po kojoj ovaj pojam podrazumeva „rad koji se obavlja i usluga koja se pruža od strane platformskog radnika, na zahtev i za naknadu, bez obzira na njegov/njen radnopravni status, vrstu digitalne radne platforme, ili nivo zahtevanih sposobnosti.“¹¹ Pojam koji je za potrebe ovog dokumenta od najvećeg značaja, a to je „platformski radnik“ biće korišćen kao generički pojam i obuhvatiće sva lica koja rade ili pružaju usluge preko bilo koje vrste platforme, i dostavljaju „freelancere“, bez obzira na vrstu radnog angažovanja. Ovde ćemo zastati za trenutak i analizirati Evropski pravni okvir kojim je regulisan položaj „platformskih radnika“ u Evropskoj uniji.

4 EVROPSKI PRAVNI OKVIR

Pitanje „digitalnog rada“ i „platformskih radnika“ izaziva dosta pažnje u celom svetu, ali regulacija ove oblasti, za sada, u najvećem broju zemalja izostaje. Međutim, iako regulacija izostaje, na nivou Evropske unije postoji nekoliko relevantnih propisa, koji se odnose na pitanje „digitalnog rada“ i „platformskih radnika.“ Evropski okvirni sporazum o digitalnom radu (European Framework Agreement on Telework, dalje: EOS) zaključen

-
5. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluke US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje
 6. International Labour Organization, World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Geneva, 2021, 18.
 7. International Labour Organization, Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World, Geneva, 2018, 15.
 8. Florian Schmidt, Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Bonn, 2017, 18.
 9. Mariya Aleksynska, Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses, ILO working paper 32, Geneva, 2021, 7.
 10. International Labour Organization, Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy, Geneva, 2022, 17.
 11. Rezolucija Evropskog parlamenta o pravednim uslovima rada, pravima i socijalnoj zaštiti platformskih radnika – novi oblici zapošljavanja povezani sa digitalnim razvojem, 2021, (European Parliament Resolution of 16 September 2021 on Fair Working Conditions, Rights and Social Protection for Platform Workers – New Forms of Employment Linked to Digital Development), tač. A preamble.

je još 2002. godine, kao prvi sporazum između evropskih socijalnih partnera.¹² Prema podacima Evropske komisije, digitalne platforme se veoma brzo razvijaju tako da su u periodu od 2016. do 2020. godine njihovi prihodi porasli skoro pet puta, sa procenjenih 3 milijarde evra na oko 14 milijardi evra.¹³ Danas digitalne platforme radno angažuju više od 28 miliona ljudi, dok će do 2025. njihov broj porasti na 43 miliona. Većina tih ljudi su stvarno samozaposleni, ali se procenjuje da je najmanje 5,5 miliona netačno klasifikovano kao samozaposleni i da ti ljudi nemaju adekvatna radna prava i odgovarajuću socijalnu zaštitu.¹⁴ Direktivom Evropskog parlamenta, čije se usvajanje očekuje u 2024. godini, predložen je i set mera za poboljšanje uslova rada i podršku održivom rastu digitalnih platformi u zemljama članicama EU. Nova pravila treba da obezbede poštovanje radnih i socijalnih prava svim ljudima koji rade preko digitalnih platformi. Pored toga, radnici treba da dobiju dodatnu zaštitu u pogledu korišćenja algoritamskog upravljanja (tj. automatizovanih sistema koji podržavaju ili zamenjuju upravljačke funkcije na poslu).¹⁵

Direktiva o poboljšanju uslova rada na platformi ima za cilj da obezbedi da se ljudima koji rade preko digitalnih platformi dodeli status legalnog zaposlenja koji odgovara njihovim stvarnim radnim angažmanima. Direktiva sadrži listu kontrolnih kriterijuma kako bi se utvrdilo da li je neka digitalna platforma „poslodavac“. Ljudi koji rade preko takvih platformi bi stoga uživali radna i socijalna prava koja pripadaju statusu „radnika“. Za one koji su prekvalifikovani u radnike, to znači pravo na minimalnu zaradu (gde postoji), kao i pravo na kolektivno pregovaranje, na radno vreme, zdravstvenu zaštitu, pravo na plaćeno odsustvo, zaštitu od nesreća na radu i nezaposlenosti, naknade za bolovanje i starosne penzije. Platforme će imati pravo da osporavaju ili „pobijaju“ status radnika, tako što će na njima biti teret dokazivanja da ne postoji radni odnos.

Evropska konfederacija sindikalna (ETUC/EKS) je ocenila da bi Direktiva koju je predložila Evropska komisija konačno trebalo da radnicima pruži pravnu sigurnost u pogledu njihovog radnog statusa, a najmanje minimalnu zaradu, plaćeni odmor i bolovanje, i da signalizira kraj neplaćenog rada, nezavisno od toga odakle potiču kompanije, odnosno da li je reč o američkom Uberu, nemačkom Deliveru ili kineskom digitalnom gigantu Alibaba. Pored toga, novom Direktivom je predviđeno posebno poglavlje kojim se ustanovljavaju minimalni standardni u pogledu (pojedinih) uslova rada, u kom je, za radnike preko platformi, najvažniji član 10, kojim se uspostavlja pravo na minimum predvidljivosti rada.¹⁶

Poseban značaj Direktive leži i u načinu na koji se obezbeđuje zaštita prava radnika. Zaključak donosioca direktive je da za efikasno sprovođenje prava u vezi sa radom nije dovoljno samo obezbediti zaštitu u vidu naknade štete u slučaju povrede nekog od prava, već je potrebno istovremeno i postojanje sankcije za nepoštovanje prava.¹⁷

Pored navedenog, Evropska komisija je pozvala države članice EU, socijalne partnere i sve relevantne aktore da iznesu konkretne mere za poboljšanje uslova rada preko digitalnih platformi koje učestalo funkcionišu prekogranično.

12. Ibid, tač. C preambule.

13. Potpisnici su bili: European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/The European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME) i Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE). Vid.: Teleworking, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

14. <https://nezavisnost.org/evropska-direktiva-protiv-eksploatacije-radnika-na-digitalnim-plattformama/>

15. isto

16. Prof. Dr. Senad Jašarević, Darko Božičić: Zašto je za platformske radnike u Srbiji važna EU Direktiva 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada?, Centar za istraživanje javnih politika, Fondacija za otvoreno društvo Srbija, Beograd.

17. Poglavlje III Direktive.

Komisija je takođe pokrenula javnu raspravu o nacrtu smernica za primenu prava konkurencije EU na kolektivne ugovore pojedinačnih samozaposlenih lica, odnosno ljudi koji rade potpuno sami i ne zapošljavaju druge. Ove smernice imaju za cilj da povećaju pravnu sigurnost i obezbede da zakon o konkurenciji EU ne stoji na putu naporima samozaposlenih lica da kolektivno poboljšaju svoje radne uslove, uključujući naknade, u slučajevima kada su u slabom položaju zbog neravnoteže u pregovaračkoj moći.

5

POLOŽAJ RADNIKA NA DIGITALNIM PLATFORMAMA U SRBIJI

Dostojanstven rad (eng. Decent work) je pojam koji je upotrebila Međunarodna organizacija rada još 1999. godine. Dostojanstven rad sažima potrebe ljudi u njihovom radnom životu, uključuje mogućnosti za rad koji je produktivan, pruža pravedne prihode i sigurnost na radnom mestu i socijalnu zaštitu za porodice, omogućuje bolje izgleda za lični razvoj i socijalnu integraciju, daje slobodu ljudima da izraze svoje brige i da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove jednake mogućnosti i omogućuje jednak tretman za sve žene i muškarce.¹⁸

Digitalne platforme uspostavljaju nove forme rada čiju je pravnu prirodu, zbog specifičnih obeležja odnosa koji ih sačinjavaju, teško utvrditi na osnovu postojećih zakonskih rešenja. Iako ove forme rada imaju svoje prednosti, one platformskim radnicima, zapravo, onemogućavaju ostvarivanje radnih i socijalnih prava, budući da je njihov pravni položaj neuređen, a da postojeća rešenja nisu adekvatna da obuhvate njegove specifičnosti.¹⁹

Prema nekim mišljenjima, ove forme rada upravo se i stvaraju kako bi se njihovim predstavljanjem kao novim zanimanjima i procesima rada koji se ne mogu svrstati u postojeće odnose, stvorilo pogodno tlo za „prekarizaciju položaja radnika i mimoilaženje koncepta klasičnog radnog odnosa između radnika i poslodavca.“²⁰

Dostojanstven rad je onaj „rad koji ne unižava čoveka i koji objedinjuje šest elemenata: (1) ugovoren radni odnos, a ne tek nesiguran i privremen posao, (2) fer odnos poslodavaca prema zaposlenima, (3) bezbedno i zdravo radno mesto i (4) zaštitu socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica. Time se ujedno kreiraju i (5) uslovi za lični prosperitet zaposlenog i njegovu socijalnu integraciju, koja uključuje i (6) slobodu da se organizuju i aktivno učestvuju u odlukama koje ih se neposredno tiču.“²¹

Iako nije nemoguće da se, uz pomoć posredovanja digitalne platforme, zasnuje radni odnos u tradicionalnom smislu reči, realnost pokazuje da je ovo izuzetak, te ćemo u

18. Paragraf 39. preambule Direktive.

19. ILO, Decent work. Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, (pristupljeno, 5. decembar, 2023).

20. Predlog Direktive EU o unapređenju uslova rada putem platformi iz 2021. godine (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work; memorandum objašnjenja uz predlog, 2.)

21. Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, Strani pravni život, br. 3/2021, 408.

ovom članku posmatrati samo platformski rad koji se obavlja u tzv. atipičnim oblicima rada.²²

Ovako predstavljeni, platformski radnici se pojavljuju u dve kategorije angažovanja, tj. rade ili kao registrovani preduzetnici ili kao honorarni radnici „lažna samozaposlenost,“ na osnovu nekog ugovora različitog od ugovora o radu (ili čak i bez zaključivanja bilo kog ugovora). Potonja grupa radnika će, pritom, u ovom radu biti označena izrazom „frilenseri“ (eng. freelancers). Ovaj izraz potekao je iz engleskog jezika i u tom obliku se zadržao u upotrebi i u našoj državi, dok opšteprihvaćeni prevod na naš jezik ne postoji.

5.1 „LAŽNO SAMOZAPOSLENI“

Pojam „lažna samozaposlenost“ (engl. false self-employment) nije novina u evropskoj praksi. Suština ove nezakonite prakse je u tome da poslodavac, umesto da sa radnikom zaključi ugovor o radu, uslovi saradnju time da radnik otvori svoju preduzetničku radnju i registruje se kao samozaposleno lice. Nakon toga se, umesto ugovora o radu, zaključuje neka vrsta ugovora o poslovnoj saradnji i u pravnom prometu se pojavljuju dva poslodavca, a ne poslodavac i radnik.

Problem „lažne samozaposlenosti“ prilikom obavljanja platformskog rada posredstvom „location-based“ digitalnih platformi leži u činjenici da platforme uslovljavaju saradnju sa platformskim radnikom prethodnim registrovanjem preduzetničke radnje od strane radnika, te zaključivanjem ugovora o poslovnoj saradnji, čime se u pravnom prometu „pojavljuju dva poslodavca, a ne poslodavac i radnik“.²³

Profesije kojima se bave digitalni radnici idealne su za ovakvu vrstu nezakonitog postupanja poslodavca: radnici su izolovani, ne nalaze se u prostorijama poslodavca, naizgled imaju visok stepen samostalnosti u radu zbog koje je ponekad veoma teško razlučiti stepen faktičke nezavisnosti lažnog samozaposlenog od pojedinačnog poslodavca. Otuda se lažna samozaposlenost upravo vezuje za rad van prostorija poslodavca uz upotrebu informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT).

Pod pojmom preduzetnika, u domaćem Zakonu o privrednim društvima, smatra se „poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonom o registraciji.“²⁴

Ovakvo uslovljavanje saradnje registracijom preduzetničke radnje dovodi do početka procesa tzv. „lažnog samozapošljavanja“ digitalnih radnika, što zapravo predstavlja situaciju u kojoj se radnici faktički nalaze u položaju zaposlenog, ali su „formalno angažovani kao samozaposlena lica“.²⁵

Platformski radnici, u položaju u kojem se formalno nalaze, ne mogu koristiti nijedno pravo iz radnog odnosa. Oni se u mnogim zakonodavstvima uopšte ne percipiraju kao radnici, već kao poslodavci. Iz ove činjenice proističe da oni sami plaćaju poreze i doprinose, kao i druge takse koje su karakteristične za rad preduzetnika, a koje zavise od nacionalnog zakonodavstva.

22. Zoran Stojiljković, „Dostojanstveni rad ili pad u prekarnost“, Danas, 07. oktobar 2018. Dostupno preko: <https://www.danas.rs/nedelja/dostojanstveni-rad-ili-padu-prekarnost/> (pristupljeno 5. decembar 2023).

23. Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, Strani pravni život, br. 3/2021, 408.

24. Ibid, 418.

25. Zakon o privrednim društvima, Službeni glasnik RS, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014, 5/2015, 4/2018, 95/2018, 91/2019 i 109/2021, čl. 83.

Mogućnosti ovakve zloupotrebe prepoznate su u uporednom pravu te, imajući sve ovo u vidu, odgovor mnogih evropskih država na omasovljavanje lažne samozaposlenosti bio je dosta energičan, a u pravu Republike Srbije kao inicijalni pravni instrument, doduše ograničen da oblast poreskog prava, namenjen suzbijanju pojave „lažne samozaposlenosti“ je tzv. test samostalnosti.

5.2 FRILENSERI

Odgovor na pitanje ko se sve smatra frilenserom nije jednostavan, pre svega zato što je sam pojam „frilenser“ kolokvijalan i najčešće se odnosi na honorarne kvalifikovane radnike koji za različite klijente obavljaju plaćeni rad na određeno vreme. Istovremeno, oni nisu uključeni u područje primene radnog zakonodavstva, ali se na njih, zavisno od okolnosti konkretnog slučaja mogu primenjivati zakonske odredbe o radu van radnog odnosa, pri čemu ne treba gubiti iz vida da jedan broj frilensera radi bez bilo kakvog ugovora o radnom angažovanju.²⁶

U svakom slučaju, primetne su različite teorijske koncepcije pojma „frilenser“, koje su upravo posledica sveobuhvatnosti ove kategorije radnika, ali i razlog zbog čega mnogi donosioci odluka zaziru od jasne zakonodavne intervencije. Na taj način se pojam „frilenser“ najčešće koristi da opiše najrazličitije vidove rada samozaposlenog lica, ali bez jasne pravne definice. Primetno je da ni Međunarodna organizacija rada još uvek nije usvojila nijednu konvenciju ili barem preporuku, kojom bi države članice bile obavezane na poštovanje određenih standarda koji bi se odnosili na frilensere.²⁷

Poseban problem predstavljaju frilenseri koji rade putem platformi koje deluju kao posrednici u zapošljavanju. Ove platforme po svaku cenu žele da održe ulogu posrednika i ne prihvataju ulogu poslodavca, iako im je položaj sličan položaju platformi kod lažno samozaposlenih lica. Frilenseri imaju posebne poteškoće ukoliko se njihov poslodavac ne pridržava ugovorenih uslova (na primer odbija da isplati ugovorenu naknadu), a fizički se ne nalazi, niti poseduje imovinu, u državi u kojoj frilenser radi.

Osnov njihovog rada obično su ugovori obligacionopravnog karaktera – ugovor o (autorskom) delu je verovatno najčešći oblik ovakvog angažovanja. Frilenseri ne moraju biti digitalni radnici po svojoj prirodi posla (dizajneri, programeri), ali svakako upotrebljavaju IKT u komunikaciji sa poslodavcem. Oni se stoga mogu smatrati digitalnim radnicima u širem smislu, pa su i predmet ove analize.

Frilenseri su, po pravilu, u prekarnom obliku radnog angažovanja, kako u tradicionalnom tako i u modernom značenju tog pojma. Kratkoročnost njihovog angažovanja za pojedinačnog poslodavca u samoj je srži prirode „frilensinga“, odnosno slobode da se na tržištu izaberu oni poslovi koje frilenser želi da obavlja.

Uobičajna je situacija da se, prilikom zaključivanja ugovora o obavljanju platformskog rada, najčešće zaključuje ugovor različit od ugovora o radu, pa od vrste zaključenog

26. Ljubinka Kovačević, Zasnivanje radnog odnosa, Beograd, 2021, 70.

27. Bojan Urdarević, Neka otvorena pitanja u pogledu radnopravnog statusa frilensera, Radno i socijalno pravo, br. 2/2022, 50.

ugovora zavisi i pravna kvalifikacija ugovornog odnosa. Praksa je da ti ugovori, najčešće neimenovani, ni po svom nazivu, ni po svom sadržaju, ne odgovaraju faktičkim odnosima koji se uspostavljaju u vezi sa platformskim radom, pa se tako lica koja rade po osnovu ovih ugovora nalaze u zoni tzv. prekarnog rada.

Iako je ugovor o radu regulisan odredbama Zakona o radu, a kako se prilikom angažovanja frilensera uglavnom zaključuju drugi neimenovani ugovori, tom prilikom se zapravo zasniva obligacioni odnos. U ovoj situaciji bilo bi moguće primeniti pravila o simulovanom pravnom poslu, koja su definisana Zakonom o obligacionim odnosima, a ne Zakonom o radu. Kako Zakon o radu ne sadrži navedene odredbe, a Zakon o obligacionim odnosima sadrži opšte odredbe koje se odnose na ugovorno pravo, problem ovakve primene zakona mogao bi rešiti jedino sud.

Zakon o radu pod pojmom „zaposleni“ podrazumeva lica koja se nalaze u radnom odnosu, što podrazumeva prethodno zaključenje ugovora o radu, dok uspostavljene pravne fikcije postojanja radnog odnosa, nisu adekvatne da obuhvate platformski rad, imajući u vidu njegove specifičnosti.²⁸ Ako ovde dodamo i gore pomenutu definiciju preduzetnika, jasno je da frilenseri ne ispunjavaju propisane uslove ni za tu kategoriju, pa se ne bi mogli smatrati ni preduzetnicima ni zaposlenima.

Danas, u cilju da se frilenserima obezbedi poseban (sui generis) status, oni se često definišu kao "samozaposleno lice koje nudi svoje usluge ili obavlja rad koji nije u kontinuitetu za veći broj klijenata, bez dugoročne obaveze prema bilo kome od njih."²⁹ Ovakvim definisanjem izbegava se podvođenje frilensera pod pojam tzv. "ekonomskih zavisnih samozaposlenih", odnosno lica koja pretežna sredstva za izdržavanje ostvaruju radeći u kontinuitetu kod jednog poslodavca i koja više od određenog procenta svoje godišnje zarade ostvaruju od tog istog klijenta.

Iako je domaći zakonodavac formirao radnu grupu za pripremu predloga zakona kojim se reguliše status frilensera, navodeći da su to „rezidenti Republike Srbije koji žive i rade na njenoj teritoriji, a zaradu ostvaruju onlajn, najčešće kod stranih kompanija, odnosno digitalnih platformi,“ u praksi se rad Radne grupe završio usvajanjem Zakona o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana.

Naime, iako frilenseri, prema domaćim zakonima, treba da izmiruju poreze i doprinose za obavezno socijalno osiguranje na svoje ostvarene prihode, kombinacija nedovoljno precizno definisanih obaveza i pasivnosti poreskih organa rezultirala je time da ovo postupanje postane retkost. Zbog toga je najava aktivnosti poreske uprave, koja je usmerena ka proveru prethodno ostvarenih prihoda frilensera i koja je objavljena krajem 2020. godine, izazvala veliku pažnju u javnosti. Epilog višemesečnih pregovora i protesta frilensera bio je usvajanje Zakona o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana, kojim su predviđena posebna pravila oporezivanja prihoda ostvarenih u periodu od 1. januara 2015. godine do 31. decembra 2022. godine, kako bi se nastali problem prevazišao. Pored toga, izmenjene su i zakonske odredbe koje se odnose na buduće oporezivanje frilensera, najviše imajući u vidu normirane troškove koji će se priznavati ovoj kategoriji lica. Od strane državnih organa u više navrata je najavljivano usvajanje novog Zakona (o fleksibilnim

28. Ivan Sekulović, Rad frilensera u svetu i u Srbiji: mač sa previše oštrica? U: "2020: Crveni alarm za radna prava," Fondacija Centar za demokratiju, Beograd 2020, 118.

29. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluke US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje

oblicima rada), koji bi regulisao ova pitanja, ali do današnjeg dana nije došlo do konkretnih aktivnosti po ovom pitanju.

Radnopravni status radnika na digitalnim platformama u Republici Srbiji zavisi, pre svega, od pravne kvalifikacije odnosa koja proizlazi iz samih digitalnih platformi. U zakonodavstvu Republike Srbije nisu ustanovljeni dodatni kriterijumi, kojima bi se različito kvalifikovali ovi odnosi i njihove specifičnosti, i nije uvedena posebna radnopravna kategorija koja bi prepoznala pravni položaj radnika na platformama. Ukratko, može se reći da forma odnosa ima prednost nad njegovom suštinom.

6 AKTIVNOSTI SINDIKATA U VEZI SA DIGITALIZACIJOM RADA

Sindikalne organizacije širom Evrope pokušavaju da pripreme adekvatan odgovor na sveprisutan problem koji sa sobom nosi digitalizaciju rada. U pogledu rada na digitalnim platformama i problema digitalizacije rada, sindikati iznose mišljenje da digitalizacija dovodi do stvaranja paralelnog i ultrafleksibilnog tržišta rada i iznose bojazan u pogledu toga kako se ovaj oblik rada može regulisati, kako se može osigurati socijalna sigurnost i blagostanje u procesu digitalizacije, koji oblici zaštite se mogu ponuditi zaposlenima i kako se mogu kontrolisati uslovi rada, koja je snaga kolektivnog pregovaranja u uslovima rada na digitalnim platformama i kako se može izbeći destruktivno takmičenje između regularnog i neregularnog tržišta rada.³⁰ Činjenica je da se digitalizacija rada brzo događa i da se tehnologija razvija i napreduje brže nego što bi se sindikati ili bilo koje druge organizacije prilagodili ali, bez obzira na to, neophodno je da se sindikati kao socijalni partneri, zainteresovani za zaštitu prava radnika, uključe u ovaj proces.

Sindikalne organizacije i stručnjaci iz oblasti radnog zakonodavstva i sindikalnog organizovanja su organizovali međunarodnu konferenciju u Frankfurtu 2016. godine sa ciljem da se kreira strategija delovanja kako bi se poboljšali uslovi rada radnika na digitalnim platformama. Rezultat rada ove konferencije je Frankfurtska deklaracija o radu na digitalnim platformama. Učesnici konferencije su odredili teme o kojima će raspravljati, a rezultati te rasprave predstavljeni su kao zaključci konferencije. Socijalni akteri se pozivaju da zajedničkim radom (1) osiguraju da rad na digitalnim platformama bude u skladu sa relevantnim nacionalnim zakonima i međunarodnim konvencijama, umesto da se koristi tehnologija kako bi se zaobišla regulativa; (2) razjasne radni statusi radnika na digitalnim platformama; (3) osiguraju da radnici na digitalnim platformama koji nisu istinski samozaposleni imaju pravo da se organizuju i pregovaraju o kolektivnim ugovorima sa vlasnicima platformi i/ili klijentima; (4) osiguraju da svi radnici na digitalnim platformama, bez obzira na radni status, dobiju barem minimalnu platu za svoj rad; (5) osiguraju da radnici na digitalnim platformama imaju pristup socijalnoj zaštiti (osiguranje u slučaju nezaposlenosti, penzijsko i invalidsko osiguranje, naknada u slučaju bolesti ili povrede na radnom mestu) bez obzira na radni status; (6) razvijaju transparentne i odgovorne metode za rešavanja radnih sporova i (7) povećaju

30. Bojan Urdarević, Neka otvorena pitanja u pogledu radnopravnog statusa frilensera, Radno i socijalno pravo, br. 2/2022, 50.

transparentnost u svetu rada zasnovanog na platformama.³¹ U cilju odgovora na sve teži položaj radnika u procesu digitalizacije rada, Evropska konfederacija sindikata je 2016. godine izašla sa rezolucijom „Ka pravednom digitalnom radu”, u kojoj je navela globalne smernice za strategije sindikata.³²

Sindikalne organizacije i stručnjaci iz oblasti sindikalnog organizovanja dolaze od zajedničkih stavova gde insistiraju na zaštiti osnovnih prava radnika u procesu digitalizacije rada. Može se zaključiti da se viševjekovna borba za ostvarenje osnovnih prava radnika, sa pojavom digitalizacije rada, vraća na početak. Sindikati u ovu borbu ulaze sa velikim iskustvom u borbi za prava radnika u tradicionalnim oblicima rada, ali i znatno oslabljeni, budući da u poslednje vreme opada poverenje radnika u sindikate i da sindikati nisu u dovoljnoj meri prisutni u sve rasprostranjenijim nestandardnim oblicima rada. Aktivno učešće sindikata u iznalaženju odgovora na probleme koje donosi digitalizacija rada, moglo bi da pokrene proces ponovnog povratka poverenja radnika u sindikate i rasta uticaja sindikata u sferi rada.

7 PREDLOZI ZA UREĐIVANJE RADNOPRAVNOG POLOŽAJA PLATFORMSKIH RADNIKA U SRBIJI

Digitalni radnici, u smislu kako su pojmovno određeni u ovom dokumentu, su za pravni sistem naše zemlje 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. Kao što je ranije pomenuto, u Republici Srbiji se godinama unazad pominje mogućnost donošenja posebnog Zakona o fleksibilnim oblicima rada, u praksi se nije daleko odmaklo u radu na predlogu teksta ovog zakona. Kao sindikalna organizacija, mišljenja smo da je svakako neophodno urediti položaj digitalnih radnika, ali smatramo da je postojeći pravni okvir dovoljan i da pruža dovoljno osnova za regulisanje položaja digitalnih radnika, i da nema potrebe da se donosi poseban zakon, već da je moguće izmenama postojećih zakona postići isti efekat.

Prvi korak u procesu uređivanja položaja digitalnih radnika trebalo bi da bude izmena norme iz člana 2 stav 1 Zakona o radu, gde se akcenat stavlja na pravnu formu u kojoj se rad obavlja, te se primena radnopravnih normi vezuje samo i isključivo za zaposlene, odnosno samo one koje imaju ugovor o radu. 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 drugačije određeno.*“³³ 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

31. Christophe Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, ETUI, Brussels, 2016, 53.

32. Fair Crowd Work, The Frankfurt Declaration on Platform – Based Work, <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (pristupljeno 5. decembar 2023.)

33. ETUC resolution on digitalisation: towards fair digital work, Adopted by the Executive Committee on 8–9 June 2016, 1–2.

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. Ako bismo se u rešavanju ovog problema oslonili, prevashodno, na stvarnu volju ugovornih strana, a ne na formu, došli bi to toga da se prilikom odlučivanja o postojanju pravnog odnosa, posmatraju okolnosti i činjenice iz pravnog posla, a ne samo forma pravnog posla. Navedeni pristup je potvrđen na nivou Međunarodne organizacije rada, kao načelo činjeničnog prvenstva (eng. principle of primacy of fact). Primenom ovog načela, radnici koji se faktički nalaze u radnom odnosu, ostvaruju prava koja im kao takvima pripadaju, uprkos drugačijem označenju pravnog odnosa od strane poslodavca. U tom smislu, bilo bi moguće odredbu iz člana 2 stav 1 Zakona izmeniti tako što bi se primena zakona proširila na sva lica (radnike) koji za poslodavca obavljaju faktički rad. Ovo načelo potvrđeno je u zakonodavstvima određenih država, dok u drugima sudovi zasnivaju svoje postupanje na njegovim pravilima.³⁴

U drugom koraku procesa uređivanja položaja digitalnih radnika, kroz izmene u postojećem zakonodavstvu Republike Srbije, trebalo bi početi od izmene pojma zaposlenog u Zakonu o radu. Smatramo da je pojam zaposlenog, kao jedan od suštinskih pojmova za čitavo radno zakonodavstvo, našim Zakonom o radu, 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. Ovo stanovište zastupa i Međunarodna organizacija rada, u Preporuci broj 198 o radnom odnosu iz 2006. godine. I sama dokumenta Međunarodne organizacije rada koriste termin radnik, pa je tako članom 2. Konvencije br. 87 Međunarodne organizacije rada predviđeno da „radnici i poslodavci, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju statuta ovih poslednjih“³⁵, dok Konvencija br. 135 u članu 1. predviđa da „predstavnici radnika u preduzeću uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan za njih, uključujući i otpuštanje, zbog njihovog statusa ili aktivnosti kao predstavnika radnika ili članstva sindikata ili učešća u sindikalnim aktivnostima, ako postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.“³⁶ Međutim, smatramo da, kada je u pitanju redefinisane pojma zaposlenog u našem pravu, nije nužno novo rešenje tražiti u stranim zakonodavstvima, budući da 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 „fizičko 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, osim lica koje obavlja poslove kućnog pomoćnog osoblja kod poslodavca.“³⁷ Svakako da se ovakvom formulacijom pojma zaposlenog otvaraju vrata za pokrivenost digitalnih radnika, jer se kao ključni elementi za utvrđivanje statusa zaposlenog izdvajaju obavljanje rada i rad kod poslodavca. Na istom stanovištu stoji i Sud pravde Evropske unije, koji je kroz svoju praksu utvrdio kriterijume za utvrđivanje statusa radnika, a Direktiva Evropske unije o transparentnim i predvidim uslovima rada u EU iz 2019. godine, primenjuje se na sva lica koja ispunjavaju navedene kriterijume.³⁸ Ovi kriterijumi omogućavaju da se prava predviđena Direktivom primenjuju na sva lica koja mogu biti kvalifikovana kao radnici prema kriterijuma uspostavljenim pred Evropskim sudom pravde, što njenu personalnu primenu proširuje

34. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluke US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje

35. Ljubinka Kovačević, Personalno područje primene radnog zakonodavstva – (ne)pouzdanost kriterijuma za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite, Zbornik Matice srpske za društvene nauke, br. 3/2015, 511.

36. <https://nezavisnost.org/wp-content/uploads/2017/01/Konvencija-br-87-O-sindikalnim-slobodama-i-zastiti-sindikalnih-prava.pdf> (pristupljeno 6. decembra 2023.)

37. <https://nezavisnost.org/wp-content/uploads/2017/01/Konvencija-br-135-O-radnickim-predstavnicima.pdf> (pristupljeno 6. decembra 2023.)

i na platformске radnike, sve dok ispunjavaju pomenute uslove za takvu kvalifikaciju.³⁹ Jedna od opcija, koju bi bilo moguće implementirati u naš Zakon o radu, mogla bi da bude da se predvide kriterijumi koji bi, ako su ispunjeni, bili dovoljni da se radno angažovano lice smatra zaposlenim, bez obzira na osnov angažovanja. Ovde ćemo, primera radi, ukazati da u nemačkom pravu postoji slično rešenje i da nemačko pravo poznaje sledećih pet uslova koji služe da se utvrdi da li je angažovano lice u radnom odnosu, odnosno kada se smatra da ima status zaposlenog: (1) kada obavlja plaćeni rad; (2) kada radi u kontinuitetu i u osnovi za jednog poslodavca; (3) kada vrši rad na način koji je tipičan za zaposlena lica; (4) kada dobija instrukcije od poslodavca i integrisan je u radnu organizaciju poslodavca; (5) kada ne obavlja posao koji ima karakteristike tipične preduzetničke aktivnosti.⁴⁰ Postavljanje ovakvih, ili sličnih kriterijuma, na osnovu kojih bi se moglo utvrditi da između digitalnog radnika i digitalne platforme postoji radni odnos, pomogao da bi da se u većoj meri reši problem „lažno samozaposlenih lica“ i lica koja su angažovana po drugim ugovorima kojima se reguliše rad van radnog odnosa.

Pored toga, moguće je i razmotriti uvođenje pojma „radnik“ (eng. worker) u naše zakonodavstvo, u skladu sa sugestijom Međunarodne organizacije rada, 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, odmori, zaštita zdravlja i bezbednosti na radu, pravedna zarada kao i pravo na sindikalno i profesionalno udruživanje i kolektivno pregovaranje.⁴¹

Kao treći korak, u procesu uređivanja položaja digitalnih radnika putem izmena u postojećem zakonodavstvu Republike Srbije, nameće se i redefinisavanje pojma poslodavac, jer samo redefinisavanje pojma zaposlenog u navedenom pravcu, nije dovoljno za obezbeđivanje primene radnopravnih normi na digitalne radnike. U skladu sa članom 5 stav 2 Zakona o radu „poslodavac jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.“⁴² Iako definisanje pojma zaposlenog u duhu Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu deluje kao adekvatno rešenje za digitalne radnike, problem nastaje kada bi se tražio osnov njihovog angažovanja, budući da u velikom broju slučajeva, digitalni radnici nemaju nikakav ugovorni odnos sa platformom. Upravo zato, pored pojmovnog određivanja poslodavca, bilo bi nužno, analogno „testu samostalnosti“ koji je regulisan Zakonom o porezu na dohodak građana, utvrditi, i to Zakonom o radu, tzv. „test zaposlenosti“ ili „test samozaposlenosti“, i dati kriterijume na osnovu kojih bi se konkretni subjekt imao smatrati poslodavcem. Ukoliko bi kriterijumi, određeni u Zakonu o radu, bili ispunjeni, pitanje osnova radnog angažovanja digitalnog radnika postalo bi nebitno, jer bi se samim ispunjavanjem kriterijuma smatralo da između poslodavca, digitalne platforme,

38. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Službeni glasnik RS, br. 35/2023

39. Direktiva EU o transparentnim i predvidivim uslovima rada u EU (Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, OJ L 186, 11. 7. 2019), čl. 1 st. 2 i tač. 8 Preamble.

40. Ljubinka Kovačević, Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na Direktivu (EU) 2019/1152, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2020, 1347.

41. Nicola Contouris, The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context, Ashgate Book, England, 2007, str. 211; Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report 2009, European Labour Law Network, 2009. [http:// www.labourlawnetwork.eu/](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. 65.

42. Senad Jašarević, Darko Božićić, Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu: Kratka analiza domaćeg radnopravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca, Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, januar 2020, 22.

i digitalnog radnika postoji radni odnos. Odabrani kriterijumi bi zapravo predstavljali osnovne funkcije koje vrši poslodavac, u klasičnom radnom odnosu. Kriterijumi koje bi jedan pravni subjekt morao da ispuni da bi se smatrao poslodavcem mogli bi da budu, npr: (1) mogućnost da donosi odluku o radnom angažovanju lica i prestanku njegovog radnog angažmana (oduka o radnom angažovanju i prestanku rada – isključivanju sa platforme); (2) mogućnost da koristi rad, preuzima i plasira rezultate rada radno angažovanog lica (korišćenje i plasman rada); (3) mogućnost da plaća radno angažovano lice za njegov rad, bilo direktno ili preko posrednika (obezbeđivanje rada i plaćanje/ekonomska zavisnost od poslodavca); (4) mogućnost da 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) mogućnost da 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).

Četvrti korak koji bi mogao da bude napravljen u pravcu izmena u postojećem zakonodavstvu Republike Srbije, bila bi promena definicije sindikata. Naime, iako se članom 55. Ustava Republike Srbije jemči sloboda političkog, sindikalnog i svakog drugog udruživanja i pravo da se ostane izvan svakog udruženja,⁴³ Zakonom o radu sindikat je određen kao organizacija zaposlenih, budući da je članom 206. Zakona o radu definisano da se „zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar.“⁴⁴ Iako su delovanje i uloga sindikata, kao posebne vrste udruženja građana, definisani Zakonom o radu, na sam postupak osnivanja i regulisanja funkcionisanja sindikata, kao udruženja građana, supsidijarno se primenjuju odredbe Zakona o udruženjima. U skladu sa tim, smatramo da je definisanje sindikata kako je to dato Zakonom o radu, kao samo organizacije zaposlenih protivustavno i protivzakonito, budući da član 19. Zakona o udruženjima definiše da „svako lice može pod jednakim uslovima utvrđenim statutom da postane član udruženja.“⁴⁵ Imajući u vidu navedeno, bilo bi logično da se, uz izmenu same definicije zaposlenog kako je u ovom dokumentu predloženo, i mogućnost članstva u sindikatu proširi na druga radno angažovana lica, pa tako i na digitalne radnike. Ovo bi moglo da se postigne tako što bi se, u Zakonu o radu definisalo da se „zaposlenima i drugim radno angažovanim licima, u skladu sa statutom, jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar,“ te bi sindikati na ovaj način mogli da svojim statutima, koji imaju status opšteg akta, regulišu ko bi sve mogli da budu članovi sindikata. Redefinisanjem značenja sindikata na ovaj način omogućilo bi svim radno angažovanim licima, pa tako i digitalnim radnicima, da koriste prava koja im pripadaju kao članovima sindikata, a pre svega pravo na kolektivno pregovaranje, kao najvažnije sindikalno pravo.

Kao primer delovanja sindikata koji ne okuplja samo zaposlene, već svojim delovanjem okuplja široke grupe drugih kategorija možemo istaći sindikat „Mladi plus“ iz Slovenije. Ovaj sindikat okuplja mlade nezaposlene, srednjoškolce, studente i prekarne radnike, a posebnu pažnju posvećuju pravima samozaposlenih lica, pravima preduzetnika i pravima drugih „platformaša“ u borbi za dostojanstven rad i pristojan život.⁴⁶ Uzimajući u obzir navedeno, smatramo da bi, uz navedene predloge izmena, bilo moguće, u okviru jedne sindikalne konfederacije, osnovati poseban oblik delovanja, granski sindikat, koji bi okupljao samo digitalne radnike, i koji bi se posebno bavio pružanjem pomoći ovoj kategoriji radnika. Primer ovakvog posebnog oblika delovanja možemo naći u Austriji, gde su se dostavljači koji rade za Foodora platformu udružili kako bi oformili radnički

43. Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 98/2006 i 115/2021

44. Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluke US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje

45. Zakon o udruženjima, Službeni glasnik RS, br. 51/2009, 99/2011 - dr. zakoni i 44/2018 - dr. zakon

46. <https://www.mladiplus.si/kdo-smo/o-nas/>, (pristupljeno 6. decembra 2023.)

savet uz podršku sindikata koji zastupa radnike u sektoru saobraćaja i usluga Vida, a koji je u članstvu krovne sindikalne organizacije ÖGB.

8 ZAKLJUČAK

Digitalizacija rada, s posebnim osvrtom na rad unutar digitalnih platformi, predstavlja relativno nedovoljno istražen fenomen, kako sa naučnog tako i sa praktičnog aspekta. Ipak, ovaj fenomen postaje sve zastupljeniji u praktičnom domenu zapošljavanja, te stoga zahteva temeljno istraživanje, u cilju zaštite položaja i prava sve većeg broja digitalnih radnika. Iako razumevanje ovog fenomena može imati implikacije na ekonomsku teoriju, ključno je proučiti ga iz sociološke perspektive, tražeći njegov uticaj na zaštitu osnovnih prava radnika angažovanih u digitalnom platformskom radu. Kao što je prikazano u ovom dokumentu, platformskom radu, kao novoj formi zaposlenja koja se pojavljuje s razvojem digitalnih platformi, nedostaje odgovarajuća regulativa u domaćem radnom zakonodavstvu. Kao rezultat toga, radni status platformskih radnika u našoj zemlji ostaje neodređen, što dovodi do inherentne nesigurnosti. Ova situacija je očekivana, imajući u vidu relativno novu prirodu ovog oblika rada, koja uključuje uspostavljanje složenih pravnih odnosa i zahteva pažljiv pristup, kako na domaćem, tako i na međunarodnom nivou. S obzirom na ukupan društveni i ekonomski značaj regulisanja ovog pitanja, smatramo da je potreban sveobuhvatan, sistemski pristup uređivanju pravnog statusa digitalnih radnika. U tom smislu, prvi korak mora uključivati uvođenje novih odredbi u Zakon o radu. Prvenstveno, domaći zakonodavac usko je definisao relevantne pojmove poput "zaposlenog", "poslodavca" i "sindikata". Opravdano je postaviti pitanje da li sudovi, kroz prošireno tumačenje odredbi radnog zakonodavstva, mogu donositi pravične odluke u vezi s radnim statusom platformskih radnika. Osim toga, kako pravosudna praksa u našoj zemlji predstavlja supsidijarni izvor prava, a kako odluke sudova mogu biti neujednačene uvodeći pravnu nesigurnost, zavisno ne samo od konkretnih okolnosti, već i od slobodnog sudskog ubeđenja u svakom pojedinačnom slučaju, jasno je da su potrebne izmene zakona kako bi se adekvatno definisali ključni pojmovi od suštinskog značaja za pravni status digitalnih radnika, čime bi se izbeglo uvođenje pravne nesigurnosti. Ove promene uključuju redefinisane ključnih pojmova u Zakonu o radu - radnog odnosa, poslodavca zaposlenog (uvođenje pojma "radnik") - kako bi se osigurala šira i fleksibilnija primena normi radnog zakonodavstva na digitalne radnike. S obzirom na navedeno, jasno je da je zakonodavna aktivnost neophodna u našoj zemlji radi regulisanja pravne prirode odnosa koji proizlaze iz platformskog rada i, stoga, radnopravnog položaja platformskih radnika. Neki od pristupa rešavanju ovog pitanja, koji su izloženi u pravnoj teoriji ili primenjeni u uporednom pravu, kako su prikazani u ovom dokumentu, mogu poslužiti kao osnova za takve zakonodavne napore. Ovaj pristup je prisutan u svakom pravnom području, budući da je pravo dinamična pojava koja se neminovno menja i razvija sa promenom sveta oko nas, čime se naglašava njegova važnost.

U skladu sa navedenim, UGS NEZAVISNOST će se zalagati za donošenje potpuno novog seta zakona ili za izmene postojećeg zakonodavstva, kao i za preduzimanje drugih aktivnosti usmerenih ka regulisanju i unapređenju radno-pravnog položaja digitalnih radnika.

- Podnošenje inicijative za izmenu člana 2. stav 1. Zakona o radu, kojom bi se omogućila i proširila primena ovog zakona na sva lica (radnike) koji za poslodavca obavljaju faktički rad.
- Podnošenje inicijative za izmenu člana 5. stav 1. Zakona o radu, tako da se umesto termina „zaposleni“ u upotrebu uvede termin „radnik“, što bi podrazumevalo i izmenu Ustava Republike Srbije. Alternativno rešenje moglo bi se tražiti u proširenju važeće definicije termina „zaposleni“, kojom bi se zaposlenim smatralo svako lice koje kod poslodavca obavlja rad po osnovu ugovora o radu ili ugovora o radnom angažovanju. Ovakvom izmenom termina „zaposleni“ bi dosadašnja „radno angažovana lica“ dobila sva prava iz radnog odnosa koja su do sada ostvarivali samo zaposleni sa zaključenim ugovorom o radu.
- Podnošenje inicijative za izmenu člana 5. stav 2. Zakona o radu, kojom bi se redefinisao pojam „poslodavac“ i predvideli kriterijumi na osnovu kojih bi se moglo utvrditi da li u određenom pravnom poslu postoji odnos zaposleni - poslodavac.
- Podnošenje inicijative za izmenu člana 206. Zakona o radu, kojim je sindikat određen kao organizacija zaposlenih. Izmenom bi se svim zaposlenima i drugim radno angažovanim licima, u skladu sa statutom sindikata, jamčila sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. Na taj način bi se omogućilo da sindikati, svojim statutima koji imaju status opšteg akta, regulišu ko bi sve mogao da bude član sindikata i da ostvaruje sva prava koja mu, kao članu sindikata, pripadaju primenom pozitivnih propisa.
- Kao reprezentativna sindikalna organizacija, UGS NEZAVISNOST će navedene inicijative, ali i sve naredne korake koji će doprineti unapređenju položaja platformskih radnika, uključujući pravo na pravedne zarade, socijalno osiguranje, fleksibilno radno vreme i ostala prava iz rada i u vezi sa radom, zagovarati pred Socijalno-ekonomskim savetom, u čijem radu aktivno učestvuje.
- Sve aktivnosti i inicijative UGS NEZAVISNOST biće zasnovane na dvosmernoj komunikaciji sa digitalnim radnicima, razmeni informacija i iskustava na radionicama, seminarima i sastancima, kroz koje će se graditi odnos poverenja i solidarnosti.

Uz sprovođenje zagovaračke platforme koja će doprineti bržem ostvarenju zakonskih preduslova za sindikalno organizovanje platformskih radnika, UGS NEZAVISNOST će se angažovati na pripremi vlastitih resursa za izazove proširenja tradicionalne sfere sindikalnog organizovanja, u smislu razvoja nove strukture čiji je cilj organizovanje, informisanje, pravna podrška i zastupanje interesa i prava platformskih radnika u Srbiji. Pri tome, UGS NEZAVISNOST će se voditi politikama Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i Međunarodne konfederacije sindikata (ITUC) u kojima ostvaruju punopravno članstvo i koristiti iskustva sindikalnih organizacija iz zemalja u kojima je već postignut značajan napredak u unapređenju položaja platformskih radnika.

