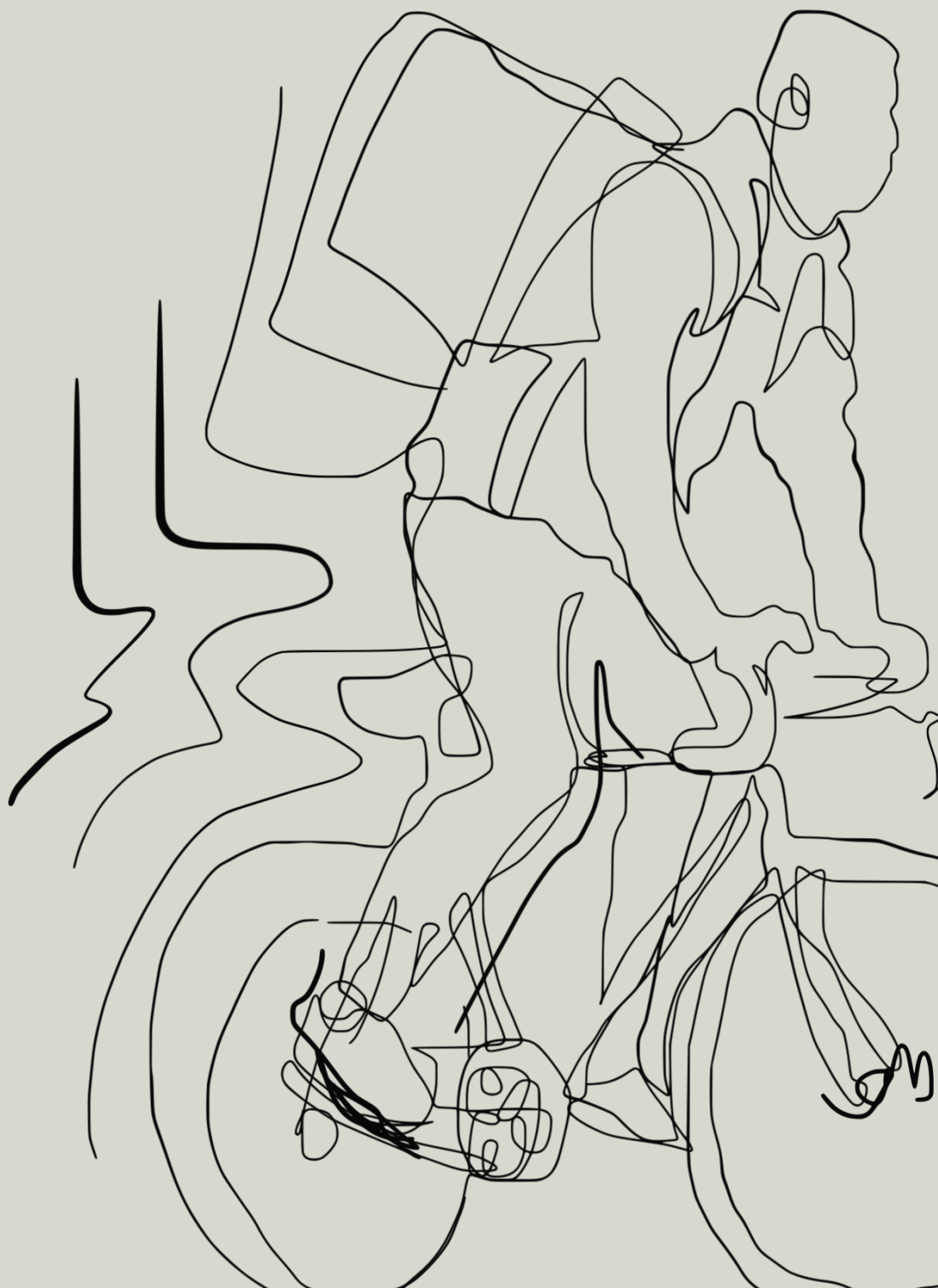


# REVOLUTIVNA EOR USLUGA

KLJUČ ZA STATUS FRIENSERA?



DIGITALNA  
ZAJEDNICA

Revolutivna EOR usluga: ključ za status frilensera?

Digitalna zajednica

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

U ovom radu će biti ukazano na kompleksnu situaciju frilensera u Srbiji i različite pristupe angažovanju koje su koristili kako bi regulisali svoje poslovanje u sistemu koji ih ne prepoznaje kao takve. Pre 2023. godine, pravni okvir Srbije nije prepoznavao frilensere, što ih je dovodilo u situaciju da se suočavaju sa visokim poreskim opterećenjima i ograičenim pravima.. Iako se situacija poboljšala od januara 2023. godine, frilenseri se i dalje suočavaju sa izazovima u vezi sa svojim pravima i pravnim statusom.

U Srbiji se termin "frilenser" najčešće koristi za lice koje posluje sa inostranom kompanijom, koja nema predstavništvo u Srbiji, i na taj način je nevidljiva našem pravnom sistemu. U ovom radu pod terminom frilenser će se podrazumevati **fizičko lice koje pruža usluge inostranom klijentu, koje nema predstavništvo u Srbiji.**

Zakonodavstvo u Srbiji nije prepoznavalo ovu kategoriju radnika do januara 2023. godine. Kao rezultat toga, frilenseri su morali da naprave izbor među već postojećim oblicima angažovanja, kako bi regulisali svoje poslovanje, i uspeali da ostvare prava.

Rad analizira različite modele angažovanja frilensera u Srbiji, uključujući poslovanje kao fizičko lice, preduzetnik i pravno lice, istražujući prednosti i nedostatke svakog pristupa. Poseban naglasak u radu se stavlja na koncept "Employer of Record" (EOR) kao alternativni način angažovanja frilensera preko kojeg uspevaju da ostvare obim prava koja su u rangu zaposlenja. Za svrhu rada sprovedeno je istraživanje niza kompanija koje u Srbiji pružaju ovu uslugu. Analizirane su karakteristike EOR usluge, njen obim, kao i prednosti i mane koje prate pružanje iste. Istraživanje je otkrilo da EOR uslugu u Srbiji najčešće koriste frilenseri koji teže sticanju statusa zaposlenog na "veštački" način, uz ostvarivanje najšireg obima prava i poslovne sigurnosti. Prednost EOR usluge ogleda se u sposobnosti frilensera da ostvare prava zaposlenih bez gubitka svoje nezavisnosti. Međutim, važno je istaći da, iako pruža niz benefita, EOR usluga takođe ima određene mane. Naime, neki od izazova uključuju potencijalno povećane troškove za frilensere, ograničenu fleksibilnost u radu i potrebu za pažljivim praćenjem uslova ugovora kako bi se izbegle nejasnoće ili konfliktni interesi između kompanije koja pruža EOR uslugu i frilensera. Ova pitanja dodatno istražujemo kroz analizu ugovora između strana kako bismo bolje razumeli dinamiku ovog modela zapošljavanja.

Zaključujemo da EOR usluga predstavlja značajnu priliku za frilensere koji posluju u promenljivom okruženju, omogućavajući im da konačno ostvare prava i beneficije slične onima koje proizilaze iz zaposlenja. Nadalje, preporučujemo da se inspirišemo primerima dobre prakse iz drugih zemalja, gde su razvijeni efikasni modeli zaštite frilensera. Razmatranje i eventualna implementacija ovih modela u našem sistemu mogli bi predstavljati značajan korak ka unapređenju radnih uslova i prava frilensera u Srbiji. Uz to, predlažemo da se uspostavi dijalog između relevantnih interesnih grupa, uključujući predstavnike frilensera, pružatelje EOR usluga, i nadležne institucije, kako bi se stvorio održiv okvir koji će istovremeno podržavati potrebe frilensera i očuvati integritet poslovnog okruženja. Ova saradnja može doprineti stvaranju transparentnijeg i pravednijeg sistema zapošljavanja za sve uključene strane.

Pre nego što pređemo na detalje problema i ključne tačke istraživanja, važno je da pružimo jasnu definiciju frilensera u Srbiji i preciziramo kojim subjektima će se baviti naša analiza. Po definiciji frilenser je osoba koja obavlja samostalne poslove ili usluge za različite klijente ili kompanije, obično bez stalnog zaposlenja ili dugoročnih ugovora.

Izbor načina angažmana frilensera zavisi od njihovih ličnih preferencija, administrativnih obaveza, poreskih obaveza, kao i benefita koje svaka opcija nosi sa sobom. U daljem tekstu, ćemo predstaviti opcije poslovanja koje stoje na raspolaganju frilenserima uz predstavljanje njihovih prednosti i nedostataka.

## 1 POSLOVANJE KAO FIZIČKO LICE:

### Ugovor o delu

Ugovor o delu može biti sklopljen isključivo sa klijentima koji se ne bave istom delatnošću kao frilenser. Ovaj ugovor se odnosi samo na oblasti van delatnosti poslodavca.

Jedan od ključnih problema ovog poslovnog modela je visoka stopa oporezivanja koja iznosi ~43% od ostvarenog prihoda, dok su prava frilensera relativno ograničena. Dodatno, ovaj model oporezivanja je osmišljen za privremene angažmane, a ne za trajno poslovanje koje predstavlja ključan aspekt poslovanja frilensera koji rade za inostrane kompanije.

### Ugovor o autorskom delu

Frilenserima je na raspolaganju mogućnost zaključenja ugovora o autorskom delu u kontekstu kreiranja, prenošenja, ustupanja ili izvođenja autorskih dela, kao i u procesu prerade autorskog dela ili stvaranja filmskih sadržaja.

Kao i u slučaju Ugovora o delu, nedostatak ovog modela poslovanja su visoke stope oporezivanja u zavisnosti od visine normiranih troškova (~36%, ~31%, ~27%) i nedovoljno širok spektar prava koje garantuje frilenserima.

### Ostali "drugi" prihodi

Ovaj poreski model je koncipiran za primenu za fizička lica u situacijama gde njihove finansijske transakcije ne spadaju ni u jednu drugu kategoriju. S obzirom na sve veću popularnost freelansinga u Srbiji, Poreska uprava je u oktobru 2020. godine najavila početak procesa naplate poreza i doprinosa za petogodišnji period unazad za sva fizička lica koja nisu izmirivala svoje poreske obaveze.

Odgovarajući na ovo, frilenseri su se organizovali u udruženja i pokrenuli

demonstracije radi ostvarivanja svojih zahteva pred Poreskom upravom. Rezultat tih napora je da su uspeali da izdejtstvuju formiranje Radne grupe, koja je u januaru 2023. godine konačno usvojila predlog za oporezivanje frilensera i prepoznala kategoriju frilensera u poreskom smislu.

Unutar Radne grupe usvojeno je rešenje o poreskom tretmanu frilensera, pri čemu su postojeća prava frilensera ostala nepromenjena. Ovaj novousvojeni poreski model pruža frilenserima koji ostvaruju niže prihode mogućnost da ubuduće usklade svoje poreske obaveze i eliminiše zabrinutost zbog visokih poreza ili rada u sivoj zoni. S druge strane, ovaj poreski model ne reguliše i ne garantuje širok obim prava frilensera, već garantuje samo osnovna prava u vidu zdravstvenog i penzijskog osiguranja.

Važno je naglasiti da pre usvajanja novog modela oporezivanja frilensera u 2023. godini, znatan broj frilensera koji su poslovali kao fizička lica su bili u sivoj zoni. Istraživanje koje je sproveo Udruženje radnika na internetu, koje okuplja najveći broj frilensera u Srbiji, došlo je do zaključka da čak 82,9% onih koji su poslovali kao fizička lica su bili deo sive ekonomije.

Predloženim modelom oporezivanja frilensera, konačno je postignut pravedan tretman frilensera u odnosu na druge poslovne modele u smislu poreskog opterećenja. Međutim, i dalje postoji ograničenje u vezi sa pravima frilensera prilikom poslovanja kao fizičko lice.

Frilenseri koji posluju kao fizička lica ostvaruju samo osnovna prava, što uključuje pravo na zdravstveno osiguranje, priznavanje staža i penzijsku nadoknadu. S druge strane, postoje značajna ograničenja u njihovim pravima, jer ne mogu ostvariti pravo na plaćeno bolovanje (do ili preko 30 dana), naknadu za povredu na radu, naknadu za trudničko, porodiljsko, i negu deteta, niti naknadu u slučaju nezaposlenosti.

Osim toga, s obzirom na to da frilenseri često saraduju sa inostranim kompanijama koje nisu podložne našem pravnom sistemu, oni su lišeni zaštite u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, zaštite od zlostavljanja, diskriminacije na radnom mestu, kao i prava na radno vreme, godišnji odmor, zaštitu od otkaza, minimalnu garantovanu zaradu i sl. Na kraju, frilenseri nemaju pravo na sindikalno organizovanje kako bi zastupali svoje interese.

Još jedna nepogodnost je što poslovanje kao fizičko lice ne garantuje kreditnu sposobnost, jer predstavlja angažman koji je rizičan zbog lakog raskida ugovora. Na taj način frileneri ne mogu biti kreditno sposobni.

## 2 POSLOVANJE KAO PREDUZETNIK:

### **Paušalno oporezovani preduzetnik**

Ovaj način registrovanja je namenjen osobama koje nisu u mogućnosti da vode kompleksne poslovne knjige. Da bi neko mogao da posluje kao paušalac, postoje

određeni uslovi koji se moraju ispuniti. Konkretno, ukupan promet u jednoj kalendarskoj godini (od 1. januara do 31. decembra) ne sme premašiti 6.000.000 dinara. Takođe, ukupan prihod ostvaren u uzastopnih 365 dana mora biti ispod 8 miliona dinara kako bi se očuvao status paušalca. Paušalci plaćaju fiksne troškove na osnovu poreskog rešenja koje im odredi Poreska uprava, uzimajući u obzir razne faktore. Imaju obavezu da vode knjigu prihoda, ali opet nisu u obavezi da pravdaju troškove.

Počevši od marta 2020. godine, paušalci su podvrgnuti poreskom propisu Testa samostalnosti. Ovaj test ima za cilj da analizira svaki pojedinačni ugovor između preduzetnika i nalogodavca putem devet kriterijuma kako bi utvrdio stepen samostalnosti između stranaka.

Pored osnovnih prava koja garantuje ovaj oblik oporezivanja, uključujući pravo na staž, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti, poslovanje kao preduzetnik paušalac donosi dodatne povlastice. One podrazumevaju naknadu u slučaju bolovanja preko 30 dana, kao i naknadu za trudničko, porodijsko i negu deteta.

Za mnoge frilensere u Srbiji, posebno one u IT sektoru, poslovanje kao preduzetnik paušalac se pokazalo kao najjednostavniji i često najprivlačniji oblik poslovanja. Ovaj model poslovanja donosi minimalnu administraciju, a istovremeno garantuje veći obim prava u poređenju sa poslovanjem kao fizičko lice.

Međutim, uvođenjem poreskog propisa Testa samostalnosti, čija svrha je analiziranje odnosa između preduzetnika i njihovih klijenata, kako bi se procenila samostalnost tih odnosa i identifikovalo potencijalno prikriveno zaposlenje, mnogi preduzetnici koji sarađuju sa inostranim klijentima su ostali bez mogućnosti da nastave da posluju po ovom modelu.

Digitalna zajednica je sprovela anketu godinu dana nakon usvajanja poreskog propisa Testa samostalnosti, a istraživanje je pretežno obuhvatilo delatnosti iz IT sektora. Rezultati su pokazali da je čak 65,78% ispitanika moralo promeniti svoj način poslovanja usled primene ovog poreskog propisa.

Ovo ih je dovelo u nepovoljan položaj, jer su mnogi prešli na rad kao jednočlano društvo sa ograničenom odgovornošću (DOO), što je rezultiralo trostrukim uvećanjem troškova, kako su pokazali rezultati istraživanja Digitalne zajednice.

## **Preduzetnik sa isplatom lične zarade (knjigaš)**

Kao knjigaš, preduzetnici se sami oporezuju, ali samo na deo svojih prihoda. Drugi deo prihoda koriste za isplatu lične zarade sebi. To znači da se formalno uspostavlja radni odnos između preduzetnika i samog sebe, gde preduzetnik određuje svoju mesečnu platu. Na ovu platu se primenjuju porezi i doprinosi. Knjigaši imaju mogućnost da odbiju lične troškove, kao što su računi za telefon, struju, internet i slično, kao troškove poslovanja. Ovi odbici mogu smanjiti osnovicu za obračun poreza na dohodak. Kada ispune svoje obaveze, preduzetnici plaćaju 10% poreza na dohodak na preostali prihod koji koriste za svoje lične potrebe.

Ovaj model angažovanja nije čest među frilenserima zbog visokog stepena administracije i povećanih troškova, uključujući i potrebu za angažovanjem knjigovođe. Dodatno, obimna administracija suprotstavlja se fleksibilnom i manje formalnom karakteru frilenserskog poslovanja, koji često podrazumeva brže i raznovrsnije angažmane.

Osim osnovnih prava - pravo na zdravstveno osiguranje i staž, frilenseri koji se odluče za ovaj model poslovanja mogu ostvariti i dodatne pogodnosti, uključujući naknadu za slučaj bolovanja koji traje preko 30 dana, naknadu za trudničko, porodiljsko, i naknadu za negu deteta. Uprkos složenijoj administraciji, ovaj model pruža širu pravnu zaštitu i pogodnosti za frilensere. Između ostalog, to je i kreditna sposobnost frilensera koji posluju po ovom modelu.

### 3 POSLOVANJE KAO PRAVNO LICE/RADNO ANGAŽOVANJE:

DOO (Društvo sa ograničenom odgovornošću) je pravni oblik privrednog društva. U kontekstu DOO-a, frilenser ima opciju da osnuje svoje vlastito DOO i uspostavi radni odnos unutar tog društva, ili alternativno da se zaposli i uspostavi radni odnos sa postojećim DOO društvom.

Na primer, nakon uvođenja poreskog propisa Testa samostalnosti, pomenuli smo da je značajan broj frilensera u IT sektoru koji posluju sa inostranim klijentima u nedostatku drugih opcija izabrao ovaj poreski model. Konkretno, osnovali su jednočlano DOO društvo, što im je omogućilo da formalno uspostave radni odnos unutar sopstvenog privrednog društva, čime su stekli prava iz radnog odnosa.

Angažovanjem ili zapošljavanjem frilensera u okviru privrednog društva, poslodavac uspostavlja formalni radni odnos u skladu sa Zakonom o radu, što frilenseru pruža niz prava propisanih zakonodavstvom. Ova prava uključuju regulisanje radnog vremena, pravo na odmor tokom radnog dana, dnevne, nedeljne i godišnje odmone, pravo na redovnu platu, naknade i druga primanja, kao i zaštitu od otkaza, koji može biti izrečen samo u specifično definisanim okolnostima.

Međutim, postoji izazov u tome što mnoge kompanije nemaju fizičko prisustvo u Srbiji i samim tim nisu sklone da uspostave ovakav način zapošljavanja.

U tabeli u nastavku možete videti prikazan obim prava u odnosu na modele angažovanja frilensera.

Najveći izazov frilensera u Srbiji koji rade sa stranim kompanijama je obim prava koja ostvaruju i nestabilnost koje sa sobom nosi poslovanje sa inostranim kompanijama.

Iako je od januara 2023. godine otvorena mogućnost za pravedniji tretman, frilenseri i dalje imaju izazove u vezi sa pravima i pravnim statusom. Na primer, ako izaberu da posluju kao fizička lica, mogu biti uskraćeni za neka osnovna prava kao što su naknada za trudničko, porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege o

detetu, naknada za bolovanje itd. Osim toga, ne mogu iskoristiti benefite kao što su uzimanje kredita ili dobijanje potvrde o zaposlenju za upis dece u vrtić i slično.

Sve ovo frilensere dovodi u situaciju da moraju da prave kompromise i donose odluke između troškova poslovanja, administracije i svojih prava.

## Uporedni prikaz prava u odnosu na modele poslovanja frilensera

	Ugovor o delu	Autorski ugovor	"Ostali" prihodi	Preduzetnik	Ugovor o radu
<b>Penzijsko i invalidsko osiguranje</b>					
(Staž, penzijska nadoknada, doprinosi za slučaj invalidnosti)	DA	DA	DA	DA	DA
<b>Prava iz ZZO i ZFPPD</b>					
Zdravstvena zaštita i pravo na naknadu troškova prevoza u slučaju uživanja ovog prava	DA	DA	DA	DA	DA
Plaćeno bolovanje do 30 dana	NE	NE	NE	NE	DA
Plaćeno bolovanje preko 30 dana	NE	NE	NE	DA	DA
Naknada za povredu na radu	NE	NE	NE	NE	DA
Naknada za privremenu sprečenost za rad za dobrovoljno davanje organa, ćelija, tkiva, nege bolesnog deteta mlađeg od 3 godine	NE	NE	NE	DA	DA
Naknada za trudničko	NE	NE	NE	DA	DA
Zdravstveno osiguranje porodice	DA	DA	DA	DA	DA
Naknada za porodijsko i negu deteta*	DA	DA	NE	DA	DA
<b>Nezaposlenost</b>					
(Naknada u slučaju nezaposlenosti)	NE	NE	NE	DA	DA

\*Pravo iz Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom i Zakona o zdravstvenom osiguranju

## ALTERNATIVNI NAČIN ANGAŽOVANJA FRILENSERA - EOR (EMPLOYER OF RECORD)

Usled sve veće globalne povezanosti i kontinuiranog trenda angažovanja radne snage koja se nalazi izvan granica gde kompanije tradicionalno imaju svoje prisustvo, razvila se usluga poznata kao "Employer of Record" (EOR). EOR predstavlja specijalizovane firme ili pravne entitete koji preuzimaju ključne odgovornosti i obaveze povezane sa zapošljavanjem radnika u ime drugih organizacija.

U srpskom zakonu, EOR usluga može da se pruža bez licence jer definicijom Agencija u Zakonu o agencijskom zapošljavanju nisu obuhvaćene kompanije koje pružaju lizing



usluge stranim firmama. Naime, Zakon o agencijskom zapošljavanju u članu 2 definiše agencije kao

*“privredno društvo ili preduzetnik registrovan kod nadležnog organa na teritoriji Republike Srbije, koji zasniva radni odnos sa zaposlenim radi njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku na teritoriji Republike Srbije radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.”*

Drugim rečima, agencije za zapošljavanje su definisane zakonom, ali ne obuhvataju praksu ustupanja zaposlenih poslodavcima korisnicima koji se nalaze izvan teritorije Republike Srbije. To znači da kompanije koje pružaju EOR usluge u Srbiji nisu obavezne da poseduju licencu i ne podležu Zakonu o agencijskom zapošljavanju.

Ova usluga je posebno korisna u situacijama kada je neophodno privremeno angažovanje radnika, poput frilensera, za određen projekat ili kada organizacije žele da izbegnu kompleksnosti i pravne izazove koji se javljaju prilikom direktnog zapošljavanja radnika u različitim jurisdikcijama. Korišćenje EOR omogućava klijentima da se usredsrede na svoju osnovnu delatnost i strategiju, dok EOR preuzima administrativne zadatke, brine se o isplatama plata i poreskim propisima, te pravnoj usaglašenosti sa zakonima zemalja u kojima se zaposleni nalaze.

EOR obavlja različite ključne funkcije u vezi sa upravljanjem zaposlenima, uključujući:

## **1 ZAPOŠLJAVANJE:**

Ovaj deo EOR usluge se odnosi na sve korake u procesu zapošljavanja, počevši od selekcije kandidata, obavljanja intervjuisanja i donošenja konačne odluke o angažovanju radnika.

## **2 PLAĆANJE I BENEFICIJE:**

Kompanije koje nude EOR uslugu se brinu i o finansijskim aspektima zaposlenih, što uključuje isplatu plata, obračun i plaćanje poreza, upravljanje koristima i beneficijama koje zaposleni mogu da ostvare.

## **3 ADMINISTRACIJA KADROVA:**

Ovaj deo usluge obuhvata sve administrativne zadatke povezane sa zaposlenima, uključujući praćenje radnih sati, upravljanje vremenima odmora, praćenje i upravljanje pravima i obavezama zaposlenih.

#### 4 USAGLAŠENOST SA PORESKIM PROPISIMA:

EOR usluga može podrazumevati i staranje o poreskoj usaglašenosti i ostalim zakonskim propisima koji se odnose na zaposlene, prateći i osiguravajući da se primenjuju propisi zemlje iz koje zaposleni dolaze, kao i zemlje kompanije koja nudi EOR uslugu.

#### 5 PRAVNE OBAVEZE:

Određene kompanije u EOR uslugu uključuju i zaštitu od pravnih sporova i obezbeđuju da organizacija poštuje sve relevantne zakone o radu.

Opseg usluge koju nudi kompanija koja pruža EOR uslugu se razlikuje od kompanije do kompanije.

## U TRAGANJU ZA PARTNEROM: PREGLED ISTRAŽIVANJA EOR KOMPA NIJA

Na srpskom tržištu prepoznali smo pet kompanija koje se specijalizuju za pružanje EOR (Employer of Record) usluga. To su: Native Teams, Deel, Oyster, Velocity Global i Adecco. Ove kompanije nude ključne usluge koje se fokusiraju na legalizaciju rada u Srbiji i inostranstvu za pojedince i kompanije koje saraduju sa inostranim klijentima.

Usmereni su na dve grupe klijenata:

#### 1 FRILENSERE:

EOR usluga pruža frilenserima mogućnost zaključivanja Ugovora o radu, što im omogućava pristup svim beneficijama predviđenim Zakonom o radu. S obzirom na to da frilenseri često saraduju sa kompanijama koje se nalaze izvan tradicionalnih pravnih okvira, postoji značajan rizik da neće ostvariti sve prednosti koje obuhvata standardni radni odnos.

U tom kontekstu, EOR usluga predstavlja alternativni pristup kojim frilenseri mogu obezbediti sve benefite koje prate status zaposlenog. Ovo je posebno važno za one frilensere koji žele zadržati svoju nezavisnost i fleksibilnost kao samostalni radnici, istovremeno osiguravajući pravnu zaštitu i pristup koristima koje pruža Zakon o radu.

## 2 KOMPANIJE:

Osim toga, ove kompanije nude usluge sklapanja Ugovora o radu u ime svojih klijenata sa njihovim zaposlenima. To olakšava kompanijama koje posluju sa inostranstvom da zadovolje zakonske obaveze i administrativne zahteve vezane za zapošljavanje radnika u Srbiji, bez obaveze osnivanja predstavništva u Srbiji.

Pored osnovnih EOR usluga, ove kompanije pružaju i dodatne usluge kako bi podržale svoje klijente. One uključuju:

### ADMINISTRATIVNU PODRŠKU:

Obezbeđuju kompanijama pomoć u administraciji i praćenju dokumentacije.



### UPRAVLJAJU UPLATAMA (E-NOVČANIK):

Pružaju rešenja za upravljanje finansijama, uključujući e-novčanike i sigurne transakcije.

### PRAVNA PODRŠKA I POMOĆ PRI DOBIJANJU VIZA I RADNIH DOZVOLA:

Pomažu klijentima u rešavanju pravnih pitanja i administrativnih procedura, uključujući dobijanje viza i radnih dozvola za inostrane zaposlene.

U tabeli u nastavku ćemo prikazati pregled usluga i cena koje nude kompanije koje smo identifikovali u Srbiji:

IME	INDIVIDUALNI PAKETI	PAKETI ZA TIMOVE I KOMPANIJE	USLUGE
<b>Deel</b>	*Za lica koja su već registrovana kao preduzetnici.	599 USD	Upravljanje uplatama Zaključivanje ugovora koji garantuje zdravstveno i penzijsko osiguranje Zaštita intelektualne svojine HR usluge
<b>Native Teams</b>			<b>Za frilensere:</b> Zaključivanje ugovora koji garantuje zdravstveno i penzijsko osiguranje Godišnji izveštaj  <b>Za kompanije:</b> Osnivanje pravnog lica u UK i adresa virtuelne kancelarije Upravljanje poštom Optimizacija poreza i poreski saveti Godišnje izveštavanje Pristup prostorima za zajednički rad (coworking) Pružanje radne opreme Ponuda fitness programa i kurseva za unapređenje ličnog razvoja
<b>Native Teams Zapošljavanje</b>	Od 49 do 169 EUR/mesečno u zavisnosti od visine primanja.	Jedan od zaposlenih uživa privilegiju besplatne usluge, dok se cena usluge za svakog dodatnog zaposlenog prilagođava u skladu sa visinom njihove plate.	
<b>Native Teams Upravljanje porezima i zapošljavanje</b>	Od 69 do 189 EUR/mesečno	Za preduzetnike, cena usluge varira od 19 do 59 EUR mesečno, dok za zaposlene sa ugovorom o radu cena varira između 49 i 169 EUR mesečno.	

IME	INDIVIDUALNI PAKETI	PAKETI ZA TIMOVE I KOMPANIJE	USLUGE
<b>Adecco</b>	Cena usluga nije javno dostupna.		<p><b>Za frilensere:</b> Zaključivanje ugovora koji garantuje zdravstveno i penzijsko osiguranje</p> <p><b>Za kompanije:</b> Mogućnost fleksibilnog zapošljavanja Regrutacija i obuka radne snage Outsourcing usluge Pružanje HR usluga</p>
<b>Oyster</b>	<p>0 USD za prvi mesec Zatim 29 USD mesečno</p> <p>499 USD za stalno zaposlenje uz godišnje fakturisanje</p>		<p>Upravljanje zapošljavanjem i obrada plata. Platforma za efikasno vođenje članova tima Kontrola faktura, troškova i ugovornih uslova. Optimizacija procesa zapošljavanja kako za stalne tako i za honorarne radnike.</p>
<b>Velocity Global</b>	Kompleksna struktura cena, koja nije dostupna na sajtu. Uglavnom, mesečna naknada se sastoji od određenog procenta potpuno opterećene kompenzacije, uz minimalnu naknadu po zaposlenom mesečno.		<p>Upravljanje zapošljavanjem i obračunom plata Isplata plata Napredni alati za evidenciju zaposlenih Pružanje podrške za imigracione procedure talenta Generisanje izveštaja i analiza Profesionalna ljudska podrška</p>

## NAVIGACIJA KROZ EOR UGOVORE

Tokom istraživanja, uspjeli smo da prikupimo ugovore četiri kompanije: Deel, Native Teams i Oyster. Ovi ugovori su zaključeni između ovih kompanija i onih kojima nude EOR usluge i frilensera. U daljem tekstu ćemo se pozabaviti analizom prikupljenih ugovora i predstaviti ključne tačke od kojih se sastoje.

Za postizanje realizacije EOR usluge, zaključuju se sledeći ugovori:

### **Generalni dokument između kompanije Pružaoca EOR usluge i kompanije koja koristi EOR usluge**

Ovaj dokument postavlja temelje za međusobni odnos ove dve kompanije. Obično imaju sličan sadržaj i regulišu ključne tačke. Prvo i najvažnije, oni preciziraju period trajanja Ugovora, koji je često postavljen na godinu dana s automatskim produženjem.

Pored toga, ovaj dokument sadrži klauzule o poverljivosti informacija, obavezujući obe strane da čuvaju i štite poverljive podatke klijenata. Generalni dokument reguliše i pitanje intelektualne svojine, gde se pravo nad intelektualnom svojinom prenosi na kompaniju korisnicu EOR usluge.

Generalni dokument definiše i odnos sa konkurencijom kako bi se osigurala zaštita klijenata kompanije koja koristi EOR usluge. U većini ovih dokumenta postavlja se i ograničavajući period tokom kojeg kompanija ne sme se baviti konkurentskim poslovima.

Dodatno, ovaj dokument utvrđuje i pravnu nadležnost u slučaju spora, obično upućujući takve slučajeve u zemlju u kojoj je registrovana kompanija pružalac EOR usluge.

### **Ugovor o radu između frilensera i kompanije koja pruža EOR uslugu**

Ugovor o radu između frilensera i kompanije koja pruža EOR uslugu suštinski prati sličan obrazac kao i Ugovor o radu koji se koristi prilikom zapošljavanja u Srbiji. Sadrži informacije o opisu posla frilensera, trajanju ugovora, radnom vremenu, osnovnoj zaradi, pravima kao što su plaćeno odsustvo, godišnji odmor, bolovanje, praznici, bonusi, rešavanje sporova i druge slične odredbe.

Većina ugovora koje smo analizirali zahteva 40 sati rada nedeljno, ali omogućava i mogućnost nepunog radnog vremena. Ugovorom se precizira da će rad biti obavljen od kuće, i da će poslodavac obezbediti opremu potrebnu za rad frilensera.

Analizirani ugovori takođe sadrže odredbu o zabrani konkurencije, što znači da frilenser ne sme pokušavati da privuče klijente poslodavca ili uticati na njih na bilo

koji način. Neki ugovori čak propisuju kazne za kršenje ove zabrane.

Takođe, svi analizirani Ugovori o radu sa frilenserima definišu prenos intelektualne svojine na poslodavca.

Važno je napomenuti da ovi ugovori obično ne regulišu usluge posredništva, već se bave radnim aspektima frilensera i poslodavca.

## KAKO EOR USLUGE OBLIKUJU RADNU SREDINU: PREDNOSTI I ISPITIVANJE GRANICA

### **EOR Usluge - Beneficije i izazovi za frilensere:**

EOR usluga pruža frilenserima alternativni oblik zaposlenja koji im omogućava ostvarivanje istih prava kao i ostalim zaposlenim u Srbiji. Osim prava predviđenih Ugovorom o radu, uključujući penzijsko osiguranje, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, naknade za trudničko, porodiljsko i odsustvo radi nege deteta, naknade za bolovanje do i preko 30 dana, frilenseri su zaštićeni i u pogledu drugih aspekata radnog zakonodavstva. To uključuje ograničeno radno vreme, pravo na godišnji odmor, zaštitu od otkaza, garantovanu minimalnu zaradu i slično. Kompanija koja sa njima zaključuje Ugovor o radu takođe je dužna da ispuni propisane standarde o njihovoj sigurnosti, zaštiti od zlostavljanja i sprečavanju diskriminacije na radnom mestu. Pored svega toga, EOR usluga omogućava frilenserima sticanje kreditne sposobnosti, što im je onemogućeno ukoliko posluju kao fizička lica.

Dodatno, EOR usluga pruža zaštitu frilenserima u slučaju otkaza, obezbeđujući im isplatu poslednje zarade od strane firme koja nudi EOR. Takođe, važno je napomenuti da EOR usluga može pružiti frilenserima i mogućnost stalnog zaposlenja, čime se otvara perspektiva dugoročne stabilnosti u karijeri. Ove prednosti čine EOR uslugu celovitim rešenjem koje ne samo što omogućava frilenserima pristup pravima i sigurnosti zaposlenih, već takođe podržava njihov dugoročni profesionalni razvoj.

Sa druge strane, analiza prikazana u tabeli ukazuje na to da je EOR usluga često pristupačna frilenserima s visokim prihodima, s obzirom na cenu ove usluge. Istraživanje ukazuje na to da frilenserima sa prihodom manjim o 2000 EUR korišćenje EOR usluge ne donosi značajnije koristi. U takvim slučajevima, alternativni modeli zaposlenja ili samostalnog rada mogu predstavljati ekonomski isplativiju opciju. Navedena procena zavisi i od stepena angažovanja i obima korišćenja EOR usluge. Takođe, važno je napomenuti da neke kompanije i dalje preferiraju zapošljavanje samostalnih frilensera, što može dovesti do ograničenog pristupa određenim projektima za one koji se odluče da koriste EOR uslugu. Konkretno, naše istraživanje otkriva da u Srbiji trenutno ima oko 900 frilensera koji su agažovni preko EOR usluge.

U praksi nivo zaposlenja i zaštite koji pružaju EOR kompanije može varirati i često zavisi od specifičnosti uslova dogovorenih između frilensera i kompanije koja pruža

EOR uslugu. Generalno, EOR kompanije nastoje da obezbede frilenserima prava i benefite slične onima koja bi imali kao zaposleni kod domaćih poslodavaca, kako bi održale visok standard radnih uslova.

Međutim, bitno je napomenuti da mogu postojati određene razlike u pristupu, pogotovo zbog nedostatka jasnih zakonskih smernica koje regulišu EOR usluge u mnogim zemljama. Frilenseri koji se opredele za EOR uslugu obično dobijaju pristup osnovnim pravima kao što su penzijsko i zdravstveno osiguranje, ali detalji mogu varirati od jedne EOR kompanije do druge. Razlike mogu uključivati aspekte kao što su nivoi nadoknade, dodatne beneficije, pravila o otkazu, i slično.

## **EOR Usluge za klijentske kompanije: Isplativost i izazovi**

EOR usluga omogućava kompanijama da brzo i efikasno zaposle radnike u zemljama gde nemaju pravno prisustvo, olakšavajući im time izbegavanje administrativnih prepreka i potrebu za otvaranjem filijala u svakoj pojedinačnoj zemlji. Na taj način EOR usluga omogućava klijentima da prošire svoje poslovanje na globalnom nivou. Pored upošljavanja, EOR usluga može obuhvatiti administrativne zadatke, pravno i poresko savetovanje, alate za upravljanje timovima, pristup poslovnom prostoru i dodatne beneficije za zaposlene, što pomaže kompanijama da efikasno podrže svoju radnu snagu uz smanjenje administrativnih opterećenja i troškova.

Međutim, postoje i nedostaci EOR usluge. Klijenti imaju manju kontrolu nad svojim zaposlenima, jer su administrativne obaveze prenete na kompaniju koja pruža EOR uslugu. Osim toga, potrebno je potpisati ugovor sa kompanijom koja pruža EOR uslugu, a u slučaju sporova, nadležni sud je obično u zemlji gde je registrovana ta kompanija, što može predstavljati izazov za klijenta korisnika usluge. Takođe, EOR usluge nisu u potpunosti prilagođene specifičnim potrebama klijenata i mogu biti ograničene različitim pravnim i poslovnim okvirom u svakoj zemlji, što može ograničiti fleksibilnost u upravljanju osobljem.

Usled toga, možemo reći da EOR usluge omogućavaju kompanijama klijentima brzo i efikasno zapošljavanje u inostranstvu, ali je mana ovih usluga što postoji ograničen stepen kontrole i prilagodljivosti.

### **RIZIČNA STRANA EOR USLUGA: IZAZOVI ZA PRUŽAOCE USLUGA**

Iako kompanije koje pružaju EOR usluge u Srbiji beleže visoku potražnju i profit, postoje značajni nedostaci i rizici povezani s ovim modelom poslovanja. Ključni problem leži u nedostatku zakonskih odredbi koje regulišu EOR usluge u Srbiji, stvarajući situaciju u kojoj su kompanije koje ih pružaju izložene značajnim rizicima.

U Srbiji, zakonodavstvo detaljno uređuje uslove zaposlenja i otpuštanja zaposlenih, ali ove regulative ne obavezuju klijente koji koriste EOR usluge. To znači da kompanije koje pružaju EOR usluge postaju nosioci ključnih rizika u vezi sa zapošljavanjem i

otpuštanjem, delujući kao posrednici u ovim procesima. U slučaju nesuglasica između frilensera i kompanije koja koristi EOR uslugu, odgovornost za otkazivanje ugovora snosi kompanija pružalac EOR usluga.

Važno je naglasiti da frilenseri koji su angažovani putem EOR usluge gube pravo na naknadu u slučaju nezaposlenosti, budući da se ne mogu voditi kao tehnološki višak. Dodatno, istraživanja ukazuju na to da je prosečan prihod frilensera u Srbiji oko 700 EUR, čime postaje jasno da je EOR usluga, koja nosi određene finansijske obaveze, nepristupačna širem krugu frilensera. Ova situacija ih stavlja u nepovoljan položaj, uskraćujući ih za opciju sigurnijeg poslovanja koju pruža EOR.

Nedostatak pravne definicije EOR usluge predstavlja ključni izazov, budući da ne postoje jasni kriterijumi koje kompanije moraju zadovoljiti kako bi pružale ovu uslugu. Ovaj vakuum u zakonskom okviru stavlja frilensere u rizik u smislu kvaliteta pružene usluge od strane određene EOR kompanije. Važno je naglasiti da bez preciznih smernica postoji mogućnost variranja u praksi pružanja usluga, čime se otvara prostor za nesigurnost i neujednačenost kvaliteta usluga za frilensere.

Rešenje za ovu situaciju leži u razvoju pravnog okvira koji definiše standarde i kriterijume koje kompanije moraju ispuniti kako bi pružale EOR usluge. Ovo bi trebalo da omogući određeni nivo fleksibilnosti kompanijama, ali istovremeno postavlja jasne smernice kako bi se osigurala sigurnost i kvalitet usluge za frilensere.

Verujemo da se ovo može postići kroz uspostavljanje dijaloga između frilensera, kompanija koje pružaju EOR usluge i relevantnih državnih institucija. Međusobno razumevanje i saradnja između ovih aktera mogli bi doprineti formiranju zakonskog okvira koji zadovoljava potrebe svih strana, pružajući istovremeno dovoljno fleksibilnosti kompanijama i garantujući sigurnost i prava frilenserima. Ovaj dijalog predstavlja prvi korak ka izgradnji održivog sistema EOR usluga u Srbiji.

## INSPIRIŠUĆI MODELI REŠENJA IZ RAZLIČITIH ZEMALJA

U tekstu koji sledi, predstavimo nekoliko primera efikasnog regulisanja rada frilensera u različitim zemljama širom sveta. Pored neophodnosti zakonskog uređenja EOR usluge, i stavljanja u sigurniji položaj kompanija koje nude ovu uslugu frilenserima, i na taj način prenose rizik poslovanja sa inostranim kompanijama na sebe, verujemo da postoje rešenja iz drugih zemalja koje mogu predstavljati primere dobre prakse.

Verujemo da ovi modeli iz drugih zemalja imaju potencijal da postanu inspiracija za regulisanje rada frilensera. Oni nude perspektive unapređenja nesigurnog položaja frilensera i pružaju im mogućnost zaštite svojih prava. Kao što smo istakli u prethodnom delu teksta, EOR usluga se obično koristi za frilensere sa visokim primanjima. Međutim, duboko verujemo da ova rešenja mogu pružiti dodatnu sigurnost i onima sa relativno nižim primanjima .



Ovaj pristup može doneti značajnu promenu u načinu na koji frilenseri doživljavaju svoj rad i omogućiti im veću sigurnost i stabilnost u njihovim profesionalnim aktivnostima. Kroz analizu ovih primera, otvaramo vrata ka razvoju inkluzivnog i pravednijeg globalnog tržišta za frilensere.

Kako bi se izborili sa različitim izazovima koji se postavljaju ispred njih, frilenseri su zajedno sa sindikatima ili u saradnji sa lokalnim ili republičkim organima vlasti u različitim državama našli brojne načine da prevaziđu rizike poslovanja koje postavlja angažovanje preko interneta, i unaprede položaj u kojem se nalaze.

Jedan inspirativan primer dolazi iz Belgije, gde je višenamenska organizacija SMart (Société mutuelle pour les artistes) uspela da transformiše svoju ulogu i doprinese unapređenju položaja frilensera. Početno osnovana s ciljem upravljanja administracijom i ugovorima za nekoliko stotina umetnika i frilensera, SMart je vremenom narasla do 80.000 korisnika. Tada je organizacija prešla iz neprofitnog modela u zadrugu, postajući poslodavac za svoje članove. U toj ulozi, uspela je da sklopi značajne sporazume s platformama, što je rezultiralo povećanjem prava radnika koji posluju putem tih platformi.

SMart zadruga je takođe preuzela odgovornost za garantovanje poslovanja onima koji rade preko interneta. Njihova posvećenost i ozbiljnost su došle do izražaja kada su uspeli da pokriju troškove nakon bankrota platforme Take Eat Easy i obezbede isplatu za poslednju zaradu frilenserima koji su bili angažovani putem te platforme. Ovaj primer ilustruje moć i potencijal modela koji se zasnivaju na saradnji i udruživanju kako bi se unapredio status i prava frilensera.

Sličan pristup primenjuju i zadruge u Francuskoj, kao i "kišobran" kompanije u Velikoj Britaniji. Ove organizacije pružaju frilenserima administrativne usluge, ali istovremeno im nude priliku da se pridruže zadrugi ili postanu članovi "kišobran" kompanije, što im omogućava ostvarivanje prava na nivou zaposlenih osoba.

Verujemo da bi Srbija mogla da se ugleda na ovakve inspirativne primere i usvoji slične pristupe. Međutim, ključno je napomenuti da implementacija ovakvih rešenja treba da bude postepena, uz istovremeno naglašavanje neophodnosti povećanja svesti i razvijanja poreske kulture među frilenserima. Tek nakon uspostavljanja ovog osnovnog okvira, treba razmotriti alternativne strategije kako bi se osiguralo da lica koja rade preko interneta ostvaruju sva prava koja su dostupna i zaposlenima u Srbiji. Ovaj sveobuhvatni pristup može stvoriti ravnotežu između potrebe za većom sigurnošću i zaštitom frilensera i stvaranjem održivog okvira za njihovu delatnost.

Dodatno, inicijativa za rešavanje ovog problema trebala da proizilazi iz države, jer je ona ključni akter u stvaranju pravne i poreske infrastrukture koja će obezbediti prava i sigurnost frilenserima. Uvereni smo da je neophodno da država preuzme aktivnu ulogu u promovisanju takvih rešenja, kako bi se osigurala pravednost i jednakost u radnom okruženju za sve građane, bez obzira na oblik zapošljavanja. Istovremeno, naglasak ostaje na postepenom pristupu koji će omogućiti bolju informisanost i razvoj poreske kulture među frilenserima pre nego što se krene ka alternativama za obezbeđivanje njihovih prava na isti način kao i zaposlenih lica u Srbiji.

Zakon o radu

Zakon o agencijskom zapošljavanju

Zakon o porezu na dohodak građana

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje

<https://www.deel.com/>

<https://nativeteams.com/>

<https://adecco.rs/>

<https://squeezegrowth.com/bs/deel-vs-rippling/>

