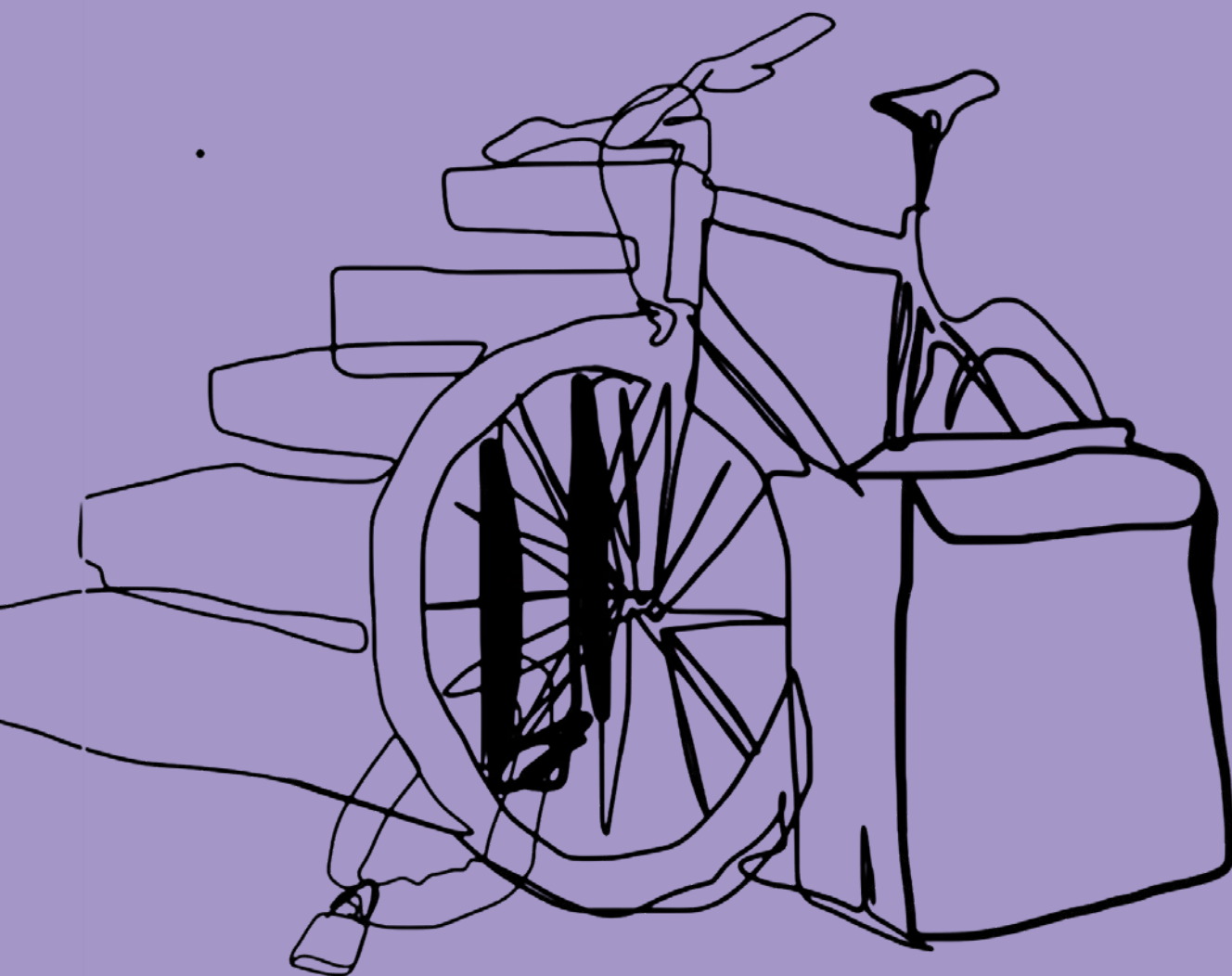


# **NORMATIVNO REGULISANJE PLATFORMSKOG RADA U SRBIJI**



**SENAD JAŠAREVIĆ**

**BOJAN URDAREVIĆ**

**MILA PETROVIĆ**

**DARKO BOŽIČIĆ**

## Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji

**SENAD JAŠAREVIĆ**

Redovni profesor Pravnog fakulteta  
Univerziteta u Novom Sadu

**BOJAN URDAREVIĆ**

Redovni profesor Pravnog fakulteta  
Univerziteta u Kragujevcu

**MILA PETROVIĆ**

Docent Pravnog fakulteta  
Univerziteta Union u Beogradu

**DARKO BOŽIČIĆ**

Asistent sa doktoratom Pravnog  
fakulteta Univerziteta u Novom Sadu

Ova publikacija objavljena je uz pomoć Evropske unije. Za sadržinu ove publikacije odgovorno je samo Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije i ta sadržina nipošto ne izražava zvanične stavove Evropske unije.

Platformski rad predstavlja problematiku koja, iako više ne može da se smatra apsolutno novom, i dalje predstavlja izazov za legislativnu akciju kako u uporednom, tako i u srpskom pravnom sistemu. Pravna specifičnost kod rada preko platformi jeste da je rad „trostran“ i da se ne odvija u formi radnog odnosa. Radnici se angažuju preko platforme da obave poslove za treće lice, koje je u tom slučaju naziva – klijent. Platforme izbegavaju da se deklarišu kao poslodavci, mada to u većini slučajeva faktički jesu (tzv. skriveni poslodavci).

Osnovni problem je što lica koja rade preko platformi obično ne uživaju nikakvu radnopravnu zaštitu, pošto nemaju status zaposlenih. Iako se kao najveća prednost rada preko platformi ističu sloboda organizovanja rada, dobra zarada i dobri uslovi rada, digitalni radnici izloženi su velikoj eksploataciji od strane platformi<sup>1</sup>, ozbiljnoj kontroli,<sup>2</sup> strogoj radnoj disciplini, sami snose rizik poslovanja, troškove rada i održavanja, nisu plaćeni kada ne rade (praznikom, tokom godišnjeg odmora), nemaju troškove lečenja ako se povrede ili razbole, mogu bilo kada da budu "skinuti sa platforme" (faktički – otpušteni), tarife na osnovu kojih se plaćaju veoma često se menjaju nagore, i nemaju socijalno osiguranje. Imaju, dakle, nesigurnu sadašnjost i budućnost.

Postepeno se shvatilo da je ovakvo stanje urušava socijalne temelje društva. To je pokrenulo širok pokret da se konačno uredi radni status lica koja rade u nestandardnim oblicima rada, odnosno, da im se pruži odgovarajuća zaštita. Taj pokret predvode Evropska unija i Međunarodna organizacija rada (MOR), a velika aktivnost javlja se i u evropskim zemljama članicama EU, SAD, Kanadi i širom sveta.

Iako na prvi pogled deluje kao relativno homogen oblik rada, platformski rad je veoma raznovrstan i to predstavlja osnovni problem kod njegovog uređenja. Primera radi, prema Evropskoj fondaciji za životne i radne uslove (Eurofound), platformski radnici se mogu razvrstati na bazi sledećih elemenata: 1) nivo veštine potreban za obavljanje zadatka (nizak, nizak-srednji, srednji, srednje visok, visok), 2) tip pružene usluge (online, na lokaciji, oboje), 3) proces odabira radnika (odluku prvenstveno donosi platforma, klijent, radnik ili kombinacija ovih).<sup>3</sup> Prema COLLEM tipologiji,<sup>4</sup> radnici preko platforme obavljaju sledeće tipove rada: 1) "online"<sup>5</sup> zadaci kancelarijskog tipa i unosa podataka (npr. korisničke usluge, unos podataka i teksta), 2) online stručne usluge (npr. knjigovodstvo, pravno i projektno upravljanje), 3) online kreativni i multimedijalni rad (npr. animacija, grafički dizajn i uređivanje fotografija), 4) online podrška za prodaju i marketing (npr. generisanje potencijalnih klijenta, postavljanje oglasa, upravljanje društvenim medijima i optimizacija pretraživača), 5) razvoj i tehnologija online softvera

1. Srničec npr. u tom smislu navodi, da u novom društvu, koje on naziva "platformski kapitalizam", radnici postaju visoko ranjivi i podložni eksploatatorčkim uslovima rada. Nick Srnicek (2017), *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press, str. 23. O nepovoljnim uslovima platformskih radnika videti i: Marvit, Mosche, Z, "How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine", *The Nation*, 2014 <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>; Conen, Wieteke; Schippers, Johannes Jan; Schulze Buschoff, Karin (2016): *Self-employed without personnel between freedom and insecurity*, WSI Study, No. 05, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20161113726>.
2. Npr. u tom smislu, u dokumentu OECD – *Regulating Platform Work in the Digital Age*, OECD, 2020 (<https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>), navodi se da je u pitanju „lažno samo-zapošljavanje“ i da: "kao i zaposleni, oni često imaju ograničenu kontrolu nad svojim radom (na primer, u nekim slučajevima ne mogu da utvrde cene, od njih se traži da nose uniforme, ne mogu da biraju redosled svojih zadataka) i/ili zavise od svojih klijenata/poslodavaca na druge načine (npr. finansijski). Kontrola može da se vrši putem tehnološkog praćenja, a algoritam zauzima mesto tradicionalnog menadžera."
3. Eurofound (2018), *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
4. U pitanju je skraćenica od "*COLLaborative Economy and EMployment surveys*" (Istraživanja o kolaborativnoj ekonomiji i zapošljavanju), koja je 2007. godine ustanovio Zajednički istraživački centar - organizacija za podršku politikama zasnovanim na istraživanju Evropske komisije. Videti više: [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/platform-work\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/platform-work_en)
5. Kod "onlajn rada" misli se na obavljanje rada preko Interneta.

(npr. naučni rad o podacima, razvoj igara i razvoj mobilnih telefona), 6) online pisanje i prevođenje, 7) onlajn obavljanje "mikro zadataka" (npr. klasifikacija objekata, obeležavanje, pregled sadržaja i povratne informacije sa veb sajta), 8) online interaktivne usluge (npr. nastava jezika, interaktivne lekcije i interaktivne konsultacije), 9) usluge ličnog prevoza na lokaciji (npr. usluge nalik taksiju), 10) usluge dostave na lokaciji (npr. dostava hrane, usluge selidbe i preuzimanje namirnica), 11) domaći poslovi na lokaciji (održavanje/čišćenje kuće, čuvanje dece/briga o deci i zdravstvo/negovanje), 12) ostale usluge na lokaciji (npr. baštovanstvo ili uređenje prostora, kozmetičke usluge, usluge fotografisanja na lokaciji i maloprodaja). Prema tipologiji Međunarodne organizacije rada iz 2021. godine, koja se primarno zasniva na lokaciji izvršenja rada i vrsti posla preko platforme, razlikuju se sledeći poslovi: 1) u okviru online platformi: frilenserski poslovi, poslovi na osnovu konkursa – nadmetanja, mikroposlovi, konkurentsko programiranje, medicinsko konsultovanje, 2) u okviru lokalnih platformi: taksi prevoz, dostava, kućne usluge i nega, domaći poslovi.<sup>6</sup>

Što se tiče samog obima platformskog rada, procenjuje se da se ukupno 90 % rada preko platformi obavlja na lokaciji, pri čemu dominiraju taksi usluge i dostava (63% u pogledu zarade), a slede kućne usluge, profesionalne usluge i domaći rad (29% odsto u pogledu zarade). Online usluge kao što su mikrozadaci, honorarne, konkursne i medicinske konsultacije, čine preostali rad (manje od 10% u smislu zarade).<sup>7</sup> Iz ovog proizilazi da bi najvažnije bilo prvo da se uredi status lica koja rade na lokaciji (čime ćemo se ovde pretežno i baviti).

Neizostavan deo platformskog rada jeste - platforma. Prema Međunarodnoj organizaciji rada, rad „na platformi“ je vrsta posla koji koristi mrežnu – internet platformu, za posredovanje između radnika koji preko te platforme pružaju usluge i klijenata koji ih preko platforme angažuju i plaćaju.<sup>8</sup> Reč je, dakle o internet servisu, odnosno aplikaciji, kojoj, s jedne strane pristupaju subjekti koji imaju potrebu za izvršenjem određenog rada (u daljem tekstu: klijenti), a sa druge strane subjekti koji mogu da izvrše potreban rad, tj. oni koji imaju potrebu za pronalaskom posla (u daljem tekstu: digitalni radnici).

Činjenica da se platforma nalazi na internetu i da funkcioniše posredstvom interneta (dakle, *online*), čini da platforme zapravo deluju kao virtuelna tržišta rada. To dalje znači da platformi može da se pristupi u svakom momentu i iz bilo kojeg kutka planete Zemlje, uz jedan uslov – da je omogućen pristup internetu. Ovo suštinski rezultira time da za funkcionisanje digitalne platforme nema niti vremenskih niti prostornih granica. Tako, svoju potrebu za radom, svaki na svoj način, i klijenti i digitalni radnici kao korisnici platforme, posredstvom ovog internet servisa mogu da zadovolje svakog trenutka, 365 dana u godini,<sup>9</sup> gde god da se nalaze. Na taj način platforme zapravo okupljaju dve (gotovo neograničene) mase (grupe), odnosno mreže ljudi – jednih koji u svakom trenutku imaju potrebu za realizacijom određenog posla i drugih koji su u svakom trenutku spremni da izvrše taj potreban rad, uz određenu novčanu naknadu. Obe navedene grupe suštinski predstavljaju korisnike (usluga) platforme. Jer radnici preko platforme pronalaze posao i izvršavaju potreban rad, dok klijenti pronalaze radnika i vrše plaćanje za izvršeni rad. Plaćanje za rad klijent izvršava samoj platformi, koja zatim novčani iznos prosleđuje digitalnom radniku, ali jedan deo tog iznosa zadržava za sebe na ime provizije za uparivanje radnika i klijenta. Međutim, tu se ne završava uloga

6. O ovim klasifikacijama videti više: Willem Pieter de Groen (Project Manager), Zachary Kilhoffer, Leonie Westhoff, Doina Postica and Farzaneh Shamsfakhr (2021), *Digital labour platforms in the EU*, Mapping and business models, FINAL REPORT, European Commission, Publications Office of the European Union, str. 17.

7. Ibidem, str. 8.

8. Ovu definiciju smo preuzeli i prilagodili iz: *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva, ILO, 2021, str. 5.

9. Slično i Christophe Degryse (2017), *Shaping the world of work in the digital economy*, ForesightBrief, ETUI, No. 1, str. 2.

platforme u ovom trouglu složenih odnosa.<sup>10</sup> Kao subjekt koji stoji između potrebe za vršenjem rada i potrebe za pronalaskom posla, platforme ne deluju kao puki posrednici u zadovoljavanju ovih potreba između učesnika na tržištu rada. One imaju daleko aktivniju poziciju i suštinski sa klijentom dele određene uloge koje u tradicionalnom poimanju radnog odnosa ima poslodavac. Koje sve uloge će imati digitalna platforma i na koji način će ih sprovoditi zavisi od toga o kojoj vrsti digitalne platforme je reč u konkretnom slučaju.

I pored brojnih podela platformi koje su prisutne u literaturi,<sup>11</sup> najvažnija jeste ona koja razlikuje *platforme koje su zasnovane na masovnom radu (crowdworking)* i one koje su *zasnovane na pružanju određenih usluga na zahtev (work on demand)*.<sup>12</sup> Dok prva kategorija podrazumeva rad koji se obavlja u sajber-prostoru u kome nema neposrednog kontakta između korisnika usluga i radnika koji istu pruža, druga kategorija podrazumeva rad koji je organizovan putem platforme, ali koji se izvršava i realnom svetu.<sup>13</sup>

Ova podela izuzetno je bitna i sa aspekta daljeg legislativnog delovanja, budući da je i način „ponašanja“ ove dve kategorije platformi ključan ukoliko država reši da stavi ovaj način poslovanja u odgovarajuće pravne okvire, kojima bi se mogla garantovati veća zaštita ovakvim radnicima, veća pravna sigurnost u smislu njihovog poslovanja, kao i zaštita različitih državnih interesa (preko potrebe da zaštiti svoje državljane, pa sve uplate odgovarajućih poreza i doprinosa koji omogućavaju njeno normalno funkcionisanje).

Ponašanje platformi koje su zasnovane na masovnom radu u suštini se može okarakterisati kao ponašanje posrednika u zapošljavanju, odnosno, radnom angažovanju radnika. Ono što ovakve platforme pružaju korisnicima usluga jeste pristup neodređenom broju radnika bilo gde u svetu, koji će u svakom datom momentu biti spremni da izvrše određeni zadatak u zamenu za novčanu kompenzaciju.<sup>14</sup> Često će to biti različiti sitni i repetitivni zadaci (*clickwork*), ali to mogu biti i kompleksniji zadaci koji će zahtevati određenu stručnost i sposobnost radnika. U najranjiviju kategoriju ovakvih radnika svakako spadaju oni radnici čiji prihod u potpunosti zavisi od rada koji obavljaju preko ovakvih platformi što je, prema statističkim podacima, slučaj sa gotovo 40% platformskih radnika uopšte.<sup>15</sup>

S druge strane, ponašanje platformi koje su zasnovane na pružanju usluga na zahtev (*on demand platforms*) mnogo je sličnije onom koje se može uočiti kod tradicionalnih poslodavaca, a što je u znatnoj meri proizvod činjenice da su ovakvi zadaci vezani za određeni lokalitet, što omogućava i detaljnija pravila u pogledu njihovog sprovođenja.<sup>16</sup> U tom smislu, i mogućnosti ovakvih platforma u pogledu kontrole rada platformskih

- 
10. European Commission (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, str. 42.
  11. Između ostalog, platforme mogu da budu: 1) internacionalne - kada se rad obavlja širom sveta, po pozivu, i 2) lokalne – kod kojih se rad vrši u užem području - „lokalu“. Pominju se i podele na, profitne i neprofitne platforme, zatim, oglasne, za klaud usluge, industrijske, proizvodne, uslužne platforme.
  12. Šmit npr. navodi da se digitalni rad obavlja kao: "cloud work", "crowd work", "gig work". Ako se rad obavlja bilo otkuda – to je "cloud work". Ako može bilo ko da ga obavlja – tada je to "crowd work". Ako se obavlja preko platforme, na lokaciji, od strane tačno određenog pojedinca – to je "gig work". Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017), str. 6 i 7.
  13. Kovacs, E. (2017b), Regulatory Techniques for 'Virtual Workers', *Hungarian Labour Law E-Journal* (2), str. 2.
  14. Urdarević, B. (2021), Pružanje usluga putem masovnog rada (crowdwork), u: Vujisić, D. (ur), *Usluge i vladavina prava*, Kragujevac, Pravni fakultet u Kragujevcu, Institut za pravne i društvene nauke, str. 461.
  15. Berg, J. (2016), *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons From a Survey of Crowdworkers*, Geneva, International Labour Office, str. 19.
  16. Božičić, D. (2020), Digitalne platforme i njihov uticaj na odnose povodom digitalnog rada, *Radno i socijalno pravo* (1), str. 458.

radnika i njegove ocene biće daleko veće. Tako, primera radi, različitim platformama za dostavu hrane biće dostupan čitav niz podataka o radu dostavljača hrane (*rider*), počevši od momenta kada je on paket preuzeo, pa sve do momenta kada je isti predao klijentu, a sve zahvaljujući prostoju upotrebi algoritama. U tom smislu, vrlo je indikativna i upotreba termina „algoritamsko disciplinovanje“,<sup>17</sup> imajući u vidu da podaci koji su ovakvim platformama dostupni istovremeno omogućavaju i primenu različitih povlastica i kazni.

Radnici obe navedene kategorije platformi najčeće će biti okarakterisani kao samozaposlena lica, odnosno, preduzetnici, čime će im biti uskraćen i čitav niz prava koji sa sobom nosi zasnivanje radnog odnosa. Izuzetak u tom smislu jesu zaposleni radnici različitih društava sa ograničenom odgovornošću koja mogu imati zaključen tzv. partnerski ugovor sa različitim *on demand* platformama. Ovakvi zaposleni ipak svoja prava iz radnog odnosa ostvaruju upravo kod tih društava koja su istovremeno za njih jedino i odgovorna, a ne kod platforme koja suštinski jeste i njihov poslodavac, čime se određena prava (kao što je to pravo na štrajk) u potpunosti obesmišljavaju.

## 2 MOGUĆI PRAVCI DELOVANJA

Srpsko pravo se, kao što je to uostalom slučaj i sa uporednim pravom, i dalje suočava sa izazovom regulisanja platformskog rada i položaja platformskih radnika, dok su dosadašnji pokušaji da se bar neki njegovi instituti definišu prošli neuspešno. Ipak, primera radi, iako zakonodavac nije uspeo da definiše ko su to zapravo frilenseri (radnici koji rad obavljaju putem neke od *crowdwork* platformi), on je uspeo da se pozabavi pitanjem njihovog oporezivanja.<sup>18</sup> Definicija je pritom izostala i kada je reč o ostalim platformskim radnicima. Ovo ipak možda i ne čudi, imajući u vidu činjenicu da različitost ponašanja različitih platformi, kao i statusa u kom se nalaze njihovi radnici, poziva na jednu sveobuhvatnu promenu propisa iz oblasti radnog prava. Nužno je pritom naglasiti i da Zakon o radu,<sup>19</sup> kao opšti propis u oblasti radnih odnosa, i dalje ne poznaje čak ni termin radnik, kao i da pun obim svoje zaštite nudi isključivo licima koja se nalaze u radnom odnosu.

U teoriji se problematici mogućeg regulisanja položaja platformski radnika pristupa po pravilu iz dva pravca: 1) mogućnosti da se ovakvi radnici okarakterišu kao zaposleni i 2) mogućnosti da se formira *sui generis* kategorija radnika, 3) mogućnost da se ovi radnici tretiraju kao zavisni samozaposleni.

Nijedno od ovih rešenja ne bi se moglo uniformno primeniti ni na sve radnike, ni na sve platforme. Tako, niti su svi radnici zaista u poziciji koja nalikuje radnom odnosu i koja poziva na punu radnopravnu zaštitu koja se garantuje samo licima koja su zaposlena, niti se platforme koje se bave posredovanjem u angažovanju mogu okarakterisati kao poslodavci. Posledice ovakvog delovanja mogu pri tome biti značajne.

Pun nivo radnopravne zaštite dovodi tako i do povećanja troškova rada, što može učiniti da platforme promene svoj model poslovanja ili da napuste određeno tržište, dok stvaranje posebne kategorije negde između zaposlenog i radnika može utabati put praksi takve kvalifikacije čak i onih radnika čiji status više nalikuje statusu zaposlenog.

17. Gurumurthy, A. Chami, N. & Bharthur, D. (2021), *Platform Labour in Search of Value: A Study of Worker Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*, Geneva, International Labour Organization, str. 4.

18. Urdarević, B. (2022), *Frilenseri i problemi u njihovom pojmovnom definisanju*, Beograd, Centar za istraživanje javnih politika, str. 16.

19. *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - US, 113/17, 95/18 - autentično tumačenje.

Nesporno je da rad platformi i položaj platformskih radnika treba pravno regulisati, no treba imati u vidu da, bez obzira na činjenicu da su platforme te koje najviše profitiraju od ovakvog rada, od njega profitiraju i platformski radnici. Platformski rad je omogućio sticanje dodatnog, pa čak i jedinog prihoda za masu radnika koji ili nisu mogli doći do odgovarajućeg zaposlenja ili koji imaju realnu potrebu za dodatnim prihodom. U tom smislu, ovoj problematici zakonodavac mora pažljivo da pristupi jer koliko god je neophodno da se radnicima pruži adekvatan nivo zaštite, toliko je važno i da se platforme ne oteraju sa srpskog tržišta. Ovakva potreba je, između ostalog, i jedan od razloga zašto pretpostavku postojanja radnog odnosa između radnika i platforme koja je sadržana u predlogu Direktive o platformskom radu<sup>20</sup> smatramo upitnim rešenjem. Ovo bez obzira na činjenicu da uslovi za primenu pretpostavke sadržani u predlogu direktive pre odgovaraju kvalifikaciji *on demand* platformi kao poslodavaca, što njima uostalom više i priliči nego većini *crowdwork* platformi. Drugim rečima, bez obzira na činjenicu da se *on demand* platforme zaista i ponašaju kao poslodavci, pitanje je da li je u interesu ne samo ovakvih platformi, već i platformskih radnika i države da se njihov status definiše njihovom kvalifikacijom kao poslodavaca.

Regulisanje platformskog rada u Srbiji uslovalo bi izmenu više propisa u oblasti radnog prava. U tom smislu, imajući u vidu činjenicu da će izmenama Zakona o radu, kao matičnog propisa u oblasti rada, možda biti i najteže pristupiti, kao i razlike u ponašanju različitih tipova platformi, mišljenja smo da bi se ovakvo legislativnom poduhvatu moglo pristupiti u 3 etape.

**Prva etapa** bi podrazumevala izmene važećeg Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenih. **Druga etapa** bi podrazumevala dopune i izmene Zakona o agencijskom zapošljavanju, dok bi **treća etapa** podrazumevala izmene i dopune ili donošenje potpuno novog teksta Zakona o radu.

Ovde treba reći i da bi celovito rešenje obuhvatalo čitav „kišobran“ mera, kako bi se obuhvatile i uredile sve specifičnosti raznih kategorija platformskih radnika (koje smo pomenuli na početku), kao i drugih radnika koji rade u atipičnim oblicima rada. To rešenje se svakako ne očekuje uskoro, pošto i u svetu još uvek nije jasno koja su rešenja najprimerenija u ovim situacijama. Nacionalni zakonodavci, međunarodne organizacije, pa i teoretičari još uvek lutaju kada su u pitanju rešenja. Neki se zalažu za jednu, drugi za drugu ili treću soluciju, neki za obuhvatniju regulativu, pojedini opet za specijalne propise i akte kojima će se obuhvatiti pojedine grupacije radnika.

## Ukratko, „kišobran zaštite platformskih radnika“ trebalo da čini sledeće:

- 1 **Zakonsko definisanje pojmova kao što su – radnik, digitalni radnik u Zakonu o radu;**
- 2 **Jasno razgraničenje zavisnih radnika i samozaposlenih, od stvarnih (pravih) samozaposlenih;**
- 3 **Uvođenje zakonske (oborive) pretpostavke zaposlenosti – čime bi se obezbedila univerzalna pokrivenost svih koji žive od svog rada (platformski i atipični poslovi), ili kategorije zavisnih samozaposlenih (bez**

20. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, čl. 4.

obzira na pravni osnov rada) - kojima bi se obezbedila radna i socijalna zaštita, slična onoj u radnom odnosu;

- 4 Za kategorije koje ipak ne mogu da se svrstaju u zaposlene obezbediti univerzalne beneficije u vezi sa radom (garancije plaćenosti, nediskriminacije, bezbednosti na radu, ograničeno i kontrolisano radno vreme, pravo na informisanje, pravo na prigovor i mirno rešavanje sporova);
- 5 Uređenje upotrebe algoritama (predvidivost, javno obaveštavanje kako funkcionišu, eliminisanje diskriminacije pojedinih kategorija);
- 6 Inoviranje oblasti bezbednosti na radu kako bi se zaštitili i platformski i drugi atipični radnici (između ostalog, obuka svih koji učestvuju u radu na platformi iz bezbednosti i zdravlja na radu - naročito lica koja rade u ovoj formi rada, obuka lica koja rukovode radom od strane platformi i onih koji koriste algoritme; obaveza platformi da sačine akt o rizicima na radu i u vezi sa radom);
- 7 Pravo na udruživanje – za sve, pa i platformske radnike;
- 8 Pravo na kolektivno pregovaranje i štrajk za digitalne radnike;
- 9 Obaveza registracije platformi i plaćanja poreza i doprinosa od strane istih;
- 10 Donošenje specijalnih zakona - *lex specialis* za pojedine specifične kategorije platformskih i digitalnih radnika;
- 11 Uvođenje Agencija za privremeno platformsko zapošljavanje;
- 12 Uvođenje mogućnosti da se koristi poslodavac out of record (jedna vrsta iznajmljenog poslodavca, koji će obavljati poslove koje inače obavljaju poslodavci – u ime platformi).

## 2.1

## PRVA ETAPA – POLOŽAJ CROWDWORK PLATFORMI

U dosadašnjem izlaganju smo već istakli da se ponašanje *crowdwork* platformi može donekle poistovetiti sa položajem posrednika u radnom angažovanju radnika. Ipak, rad ovakvih platformi na srpskom tržištu, kao i položaj ovakvih radnika (osim u poreskom smislu) nije ni na koji način uređen srpskim propisima.

Ova činjenica navela nas je na razmišljanje da bi Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: Zakon o zapošljavanju)<sup>21</sup> položaj ovakvih platformi zaista i mogao biti uređen na takav način, odnosno, kao posrednika u zapošljavanju.

21. Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2009, 30/2010 (dr. zakon), 88/2010, 38/2015, 113/2017 (dr. zakon), 113/2017, 49/2021



Navedeno razmišljanje proizlazi pre svega iz načina na koji su uređeni poslovi zapošljavanja u navedenom propisu, kao i subjekti koji mogu da ih obavljaju. Naime, zakon najpre u članu 6 navodi koje se sve aktivnosti smatraju poslovima zapošljavanja, dok u narednom, članu 7, ističe da te poslove obavljaju<sup>22</sup> Nacionalna služba za zapošljavanje, kao subjekt javnog prava, i agencije za zapošljavanje, kao subjekti privatnog prava.<sup>23</sup> Zakon o zapošljavanju dalje razrađuje delovanje i način rada nosioca poslova zapošljavanja,<sup>24</sup> gde u članu 20 ističe da privatne agencije obavljaju sledeće poslove zapošljavanja:

- „1. obaveštavanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja;
2. posredovanje u zapošljavanju u zemlji i inostranstvu;
3. profesionalnu orijentaciju i savetovanja o planiranju karijere;
4. sprovođenje pojedinih mera aktivne politike zapošljavanja, na osnovu ugovora sa Nacionalnom službom.“

Ukoliko navedene poslove zapošljavanja sagledamo kroz prizmu prethodno opisanog načina funkcionisanja *crowdwork* platformi, sam po sebi nameće se zaključak da ove platforme definitivno vrše poslove zapošljavanja koji se sastoje u obaveštavanju o mogućnostima i uslovima zapošljavanja i posredovanju u zapošljavanju.<sup>25</sup> To bi dalje značilo da se osnivanje i delovanje digitalnih platformi koje obavljaju navedene poslove moralo realizovati u skladu sa Zakonom o zapošljavanju. Međutim, prvo ograničenje sa kojim se susrećemo u primeni ovog zakona na digitalne platforme sastoji se u tome da je njegova primena moguća isključivo na platforme koje su osnovane u Republici Srbiji. Imajući u vidu način funkcionisanja mnogih *crowdwork* platformi koji je baziran na *online* uparivanju radnika i klijenata i takođe istom načinu vršenja samog rada, jasno je da pretežan broj platformi ovog tipa deluju kao globalni *online* igrači, te su kao takve izvan domašaja nadzornog mehanizma u pogledu primene Zakona o zapošljavanju. Polazeći od navedenog, kao i činjenice da je veliki broj digitalnih radnika u našoj državi aktivan i radi posredstvom ovakvih platformi, to za posledicu ima da svi oni zapravo ostaju bez bilo kakvog oblika (radnopravne) zaštite. Ipak, ukoliko *crowdwork* platformama pristupimo kao agencijama za zapošljavanje, potencijalno rešenje ovog pravnog problema prisutno je u delovanju Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR).<sup>26</sup> Konvencija MOR broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje<sup>27</sup> odmah u članu 1 definiše šta se smatra poslovima zapošljavanja od strane (privatnih)

22. Zakon o zapošljavanju ih u članu 7 naziva Nosiocima poslova zapošljavanja, te ćemo se dalje u tekstu koristiti istim terminom za njihovo zajedničko označavanje.

23. U članu 10 Zakona o zapošljavanju navodi se da agencije za zapošljavanje osnivaju pravna i fizička lica radi obavljanja poslova zapošljavanja.

24. Iz tih odredbi jasno je da nisu svi poslovi zapošljavanja dostupni privatnim agencijama za zapošljavanje. Ovakav pristup ne treba da čudi, jer pojedini aspekti poslova zapošljavanja moraju biti isključivo u rukama organa javne vlasti, kao što su izdavanje dozvola za rad i postavljanje i sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja.

25. Štaviše, pojedine platforme svojim korisnicima (radnicima) nude usluge savetovanja u razvoju karijere, čak i usluge stručnih treninga i dodatnih usavršavanja.

26. Regulisanje delovanja privatnih subjekata u oblasti zapošljavanja predstavlja predmet interesovanja i legislativne aktivnosti MOR od njenog osnivanja. Više o legislativnoj aktivnosti MOR u ovoj oblasti vidi kod: Šunderić B. (2001), *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet u Beogradu, str. 259-271; i Brković R. (2015), *Privatne agencije za zapošljavanje – međunarodni, komunitarni i nacionalni pravni okviri*, Teme, br. 4, str. 1383-1384. Takođe, interesantno je i kako se menjao odnos MOR prema privatnim agencijama za zapošljavanje o čemu više kod: Božičić D. (2016), *Ustupanje zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje – (ne)postojeći pravni okvir u Republici Srbiji i pravna rešenja u međunarodnom i komunitarnom pravu*, Radno i socijalno pravo, br. 1, str 269-270.

27. Republika Srbija ratifikovala je ovu Konvenciju („Službeni glasnik Republike Srbije – Međunarodni ugovori“, br. 2/2013).

agencija. Sa tim u vezi, u konvenciji se ističe da se poslovima zapošljavanja smatraju sledeće usluge na tržištu rada:

*„1. usluge obezbeđivanja međusobno odgovarajućih ponuda radnih mesta i zahteva za zapošljavanje, pri čemu privatna agencija za zapošljavanje ne postaje strana u radnom odnosu koji iz toga može da proistekne;*

*2. usluge koje se sastoje iz zapošljavanja radnika s ciljem da se stavljaju na raspolaganje trećoj strani, koja može biti fizičko ili pravno lice (u daljem tekstu: korisničko preduzeće), koje im dodeljuje zadatke i vrši nadzor nad izvršenjem tih zadataka;*

*3. ostale usluge u vezi sa traženjem posla, koje je utvrdio nadležni organ nakon održanih dogovora (konsultacija) sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, kao što su pružanje informacija, čija namera nije da se pronađu međusobno odgovarajuće ponude radnih mesta i zahteva za zapošljavanje.“*

Iz navedenog, evidentno je da postoji podudarnost u pogledu pojma poslova zapošljavanja u konvenciji i Zakonu o zapošljavanju, i to upravo onih koje obavljaju platforme (obaveštavanje o mogućnosti zaposlenja i posredovanja u zapošljavanju). To dalje znači da se i prema Konvenciji MOR br. 181 digitalne platforme mogu svrstati u agencije koje se bave zapošljavanjem.

Sa tim u vezi skrećemo pažnju na jedan od ključnih principa iz konvencije u vezi sa zaštitom radnika – princip zabrane naplaćivanja bilo kakve naknade za usluge posredovanja licima koja traže zaposlenje.<sup>28</sup> Naime, u članu 7 Konvencije MOR br. 181 stoji da:

*„privatne agencije za zapošljavanje radnicima ne naplaćuju, direktno ili indirektno, u celini ili nekom delu, bilo kakve troškove ili naknade.“*

Ovo je značajna činjenica pre svega iz razloga što je poslovni model digitalnih platformi uglavnom u direktnoj suprotnosti sa ovim principom.<sup>29</sup> Naime, iako same *crowdwork* platforme predstavljaju jednu vrlo heterogenu kategoriju, zajedničko im je to što deo svojih prihoda ostvaruju ili direktno od dela naknade koju digitalni radnici ostvare radom posredstvom platformi (prethodno smo već opisali ovaj model delovanja platformi koji je prisutan u slučaju npr. *UpWork-a*) ili kroz različite pakete ponuda povećane vidljivosti koju za radnike kao njihove korisnike obezbeđuju kod klijenata platformi (npr. *LinkedIn*, *Freelancer.com*). Dakle, ukoliko bi se na funkcionisanje digitalnih platformi primenjivala regulativa o privatnim agencijama za zapošljavanje njihov postojeći poslovni model bio bi neodrživ.

Od ideje da se digitalne platforme u pogledu regulisanja izjednače sa privatnim agencijama za zapošljavanje, same platforme „brane“ se argumentacijom da one ne posreduju u zapošljavanju, već posredstvom njih samo samozaposlena lica, tj.

28. Isti princip predstavlja temelj regulative o agencijama za zapošljavanje u Evropskoj uniji. Sa tim u vezi upućujemo na član 6 stav 3 Direktive 2008/104/EC o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje (OJ L 327/9).

29. De Stefano V., Wouters M. (2019), *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, ForesightBrief, ETUI, No. 7, str. 7.

preduzetnici pronalaze adekvatne poslove. Međutim, iz detaljnijeg sagledavanja odredbi Konvencije MOR br. 181 i Zakona o zapošljavanju proizlazi zaključak da nigde nije isključena primena ovih akata i na samozaposlena lica, a pri tome bitno je istaći da velika većina digitalnih radnika nije ni registrovana kao preduzetnik. Naime, Zakon o zapošljavanju određuje da se poslovi zapošljavanja odnose kako na nezaposlena lica,<sup>30</sup> tako i na lica koja traže zaposlenje. Definisane potonje kategorije je naročito važno u kontekstu našeg poslednje izvedenog zaključka. Naime, ova kategorija uređena je članom 3 zakona prema kojem:

**„Lice koje traži zaposlenje, u smislu ovog zakona, jeste nezaposleni, zaposleni koji traži promenu zaposlenja i drugo lice koje traži zaposlenje.**

**Zaposleni koji traži promenu zaposlenja jeste lice koje je u radnom odnosu ili je na drugi način ostvarilo pravo na rad, a koje aktivno traži promenu zaposlenja i vodi se na evidenciji lica koja traže promenu zaposlenja.**

**Drugo lice koje traži zaposlenje jeste lice starije od 15 godina života koje traži zaposlenje, a koje se ne može smatrati nezaposlenim ili licem koje traži promenu zaposlenja, u smislu ovog zakona.“**

Dakle, poslovi zapošljavanja odnose se na sva lica nezavisno od njihovog trenutnog radnopravnog statusa, odnosno načina na koji su ostvarili pravo na rad.<sup>31</sup> Slične odredbe sadrži i Konvencija MOR br. 181 prema kojoj se „izraz radnici odnosi na lica koja traže zaposlenje,<sup>32</sup> a koji treba tumačiti u skladu sa izloženim nacionalnim zakonodavstvom.

Imajući u vidu sve navedeno vidimo da je moguća primena propisa o agencijama za zapošljavanje i na *crowdwork* platforme. Ipak u cilju jasnije i efikasnije primene ovih propisa na pomenute platforme neophodno je načiniti određene zakonske promene koje bi uvažile specifičnosti delovanja *crowdwork* platformi. Početni korak bi u tom smislu bio da Zakon definiše njihov pojam. Uzimajući u obzir neke od definicija na koje smo u svom istraživanju naišli u stranoj literaturi,<sup>33</sup> naša početna ideja jeste da bi se one mogle definisati kao **digitalni posrednici u zapošljavanju**. Ovakva definicija bi morala obuhvatiti i različite portale kao što su Šljaka, Jooble, Klikdoposla itd. koji se suštinski postavljaju kao posrednici u zapošljavanju i radnom angažovanju radnika, iako kao takvi ne postoje u zvaničnim spiskovima registrovanih agencija za zapošljavanje. U tom smislu, ovde se može postaviti i pitanje kako je uopšte moguće da, primera radi, portal Klikdoposla, u APR-u bude registrovan kao preduzetnik, bez da je provereno kojom se delatnošću on bavi, kao i mogućim izmenama relevantnih propisa u tom smislu, koje bi stvorile obavezu ili omogućile da se za ovakve portale, odnosno, njihovu registraciju u APR-u, traži dozvola resornog Ministarstva ili Nacionalne službe za zapošljavanje.

30. U tom smislu vidi i: Urdarević B., Antić A. (2021), Rad preko platformi i novi oblici rada u digitalnoj ekonomiji, Srpska politička misao, br. 2, str. 153-175.

31. Po svojoj prirodi, pravo na rad jeste jedno fleksibilno pravo, a ta fleksibilnost dolazi do izražaja i u pogledu mogućnosti za njegovo ostvarivanje, u smislu načina obezbeđivanja sredstava za život po osnovu realizovanog rada. Sa tim u vezi, javljaju se različite pravne forme angažovanja rada, odnosno modaliteta ostvarivanja prava na rad. Tako, pravo na rad može se ostvariti u formi radnog odnosa, u formama rada van radnog odnosa i u formi samozapošljavanja, tj. preduzetništva.

32. Član 1 stav 2 Konvencije MOR br. 181.

33. Ajunwa, I. & Greene, D. (2019), Platforms at work: automated hiring platforms and other new intermediaries in the organization of work, u: Steve P. Vallas, Anne Kovalainen (ur.), *Work and Labor in the Digital Age Research in the Sociology of Work*, Emerald Publishing Limited, str. 63.; McDonald, S. Damarin, A. & Membrez-Weiler, N. (2022), Organizational perspectives on digital labor market intermediaries, *Sociology Compass* (3).

**Predlog:** Digitalni posrednici u zapošljavanju su različite platforme i portali koji na osnovu podataka predatih od jedne strane (radnika), preko unapred podešenog interfejsa i strukturiranih protokola, nakon obrade takvih podataka (koja uključuje primenu algoritama), isporučuju sortirane podatke drugoj strani (korisniku usluga/poslodavcu) i na taj način omogućavaju njihovo radno angažovanje, odnosno, zaposlenje.

Definisanje instituta digitalnih posrednika u zapošljavanju podrazumevalo bi i regulisanje drugih pitanja kao što su, primera radi, propisani uslovi za bavljenje ovakvom delatnošću i sticanje dozvole za rad.

## 2.2

## DRUGA ETAPA - POLOŽAJ ON DEMAND PLATFORMI

Ideja da se položaj platformi uredi po ugledu na poslovanje agencija za privremeno zapošljavanje već je neko vreme zastupljena u uporedno-pravnoj teoriji. U ovom scenariju, platforma bi preuzela ulogu agencije za privremeno zapošljavanje (poslodavca) koji bi sa zaposlenim licem zaključio ugovor o radu radi daljeg upućivanja na rad kod poslodavca korisnika (klijenta).<sup>34</sup> Na taj način dakle, platforma bi preuzela određene obaveze prema zaposlenima kao što je to isplata zarade, dok bi poslodavac korisnik morao da obezbedi određena druga prava iz radnog odnosa koja se nužno moraju ostvarivati kod njega (npr. pravo na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu). Ova ideja temelji se na sličnosti između platformskog rada i agencijskog zapošljavanja koje se u prvom redu manifestuju u uspostavljanju veze povodom rada između tri različita subjekta sa jedne strane, i vremenski određenog, odnosno relativno kratkog perioda vršenja konkretnog rada, sa druge strane.<sup>35</sup>

Polazeći od praktičnih razloga u smislu načina funkcionisanja *on demand* platformi, ovakvo rešenje bilo bi faktički neprimenjivo kada je npr. reč o platformama za dostavu hrane, budući da vozači ovakvih platformi ne provode duže vreme u prostorijama poslodavca korisnika (klijenta). Ovo je značajno pre svega iz razloga što su na domaćem tržištu ove platforme gotovo apsolutno dominantne u pogledu broja digitalnih radnika koji rade posredstvom njih. Sa druge strane, kod platformi koje pružaju druge usluge kao što su to nega ili usluge čišćenja ono bi zaista i moglo imati smisla. Pored toga, ovakva konstrukcija nije moguća pre svega zbog pravnog okvira za agencijsko zapošljavanje u našoj državi. Naime, u Srbiji se od 2019. godine primenjuje Zakon o agencijskom zapošljavanju.<sup>36</sup> Ovaj Zakon konačno je posle dugog niza godina uredio problematiku „lizinga radnika“<sup>37</sup> i stavio agencijsko zapošljavanje u normativne okvire. Na ovaj način, položaj „radnika na lizing“ konačno je regulisan. Tako danas, ukoliko Agencija za privremeno zapošljavanje poseduje odgovarajuću dozvolu za rad, ona može da pod zakonom propisanim uslovima zasnuje radni odnos na određeno ili na neodređeno vreme sa radnikom, a radi njegovog ustupanja na rad poslodavcu korisniku, sa kojim ta agencija ima zaključen ugovor o ustupanju.

34. Risak, M. (2018), *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, str. 9-10. O mogućnosti da se platformski rad uredi kao rad agencija videti više i: *Decent Work in the Platform Economy*, International Labour Organisation, Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy (Geneva, 1-14 October 2022), Geneva, 2022, str. 33; Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on access to social protection for workers and the self-employed, Brussels, 28 November 2018 (OR. en) 14582/18 SOC 727 EMPL 545; Harald Hauben, Marta Kahancová and Anna Manoudi, *Thematic Review 2021 on Platform work” (2021) based on country articles for the 27 EU Member States*, European Commission March 2021, str. 2, 43.

35. Rosin A. (2020), *Applying the Temporary Agency Work Directive to Platform Workers: Mission Impossible?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 36, Issue 2, str. 141.

36. *Službeni glasnik Republike Srbije*, broj 86/19.

37. Više o ovome u: Mario Reljanović, Dostojanstvo na lizing, <https://pescanik.net/dostojanstvo-na-lizing/>.

U članu 2 ovog zakona definišu se njegovi osnovni pojmovi, gde se pojam ustupljenog zaposlenog određuje kao:

„fizičko lice koje je u radnom odnosu u Agenciji u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad, a koje se ustupa poslodavcu korisniku **radi privremenog obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem**, u skladu sa ovim zakonom.“

Kako smo prethodno istakli, kod *on demand* platformi, naročito kod onih koje pružaju usluge dostave, celokupnu organizaciju rada i nadzor nad istim sprovode same platforme. S obzirom na izloženo zakonsko rešenje,<sup>38</sup> jasno je da platforme ovog tipa ne mogu biti percipirane kao agencije za privremeno zapošljavanje. Imajući u vidu navedeno, kao i okolnost da je potrebno naći rešenje koje bi se uniformno i adekvatno moglo primeniti na sve platforme ovog tipa, ali i činjenicu da bi platforme morale da preuzmu i obaveze koje sa sobom nosi kvalifikacija poslodavca (a u tom smislu i velike troškove) smatrali smo da se ovoj problematici potencijalno može pristupiti iz nešto drugačijeg ugla, ali i dalje inspirisano idejom agencijskog zapošljavanja.

Budući, dakle, da zakonska podloga o agencijskom zapošljavanju već postoji i da u Srbiji postoji već stotinak ovakvih agencija, a uzimajući u obzir i činjenicu da bi troškovi platformi (te samim tim i destimulacija za rad na srpskom tržištu) bili znatno manji ukoliko bi one imale ulogu poslodavca korisnika, a ne poslodavca, smatramo da bi odgovarajuće izmene Zakona o agencijskom zapošljavanju i proširenje njegovog obuhvata na radnike ovakvih platformi moglo predstavljati potencijalno odgovarajuće rešenje.

Naime, ovakvo rešenje pružalo bi određenu satisfakciju svim zainteresovanim stranama. Država bi tako konačno rad ovakvih platformi stavila u odgovarajući normativni okvir i uredila i pitanje uplate poreza i doprinosa ovakvih radnika. Radnici *on demand* platformi bi, s druge strane, stekli status zaposlenih lica i samim tim i pripadajuća prava po osnovu radnog odnosa. Ovde dodajemo i da bi se izmenama Zakona mogla utvrditi i mogućnost da oni za agenciju rade po osnovu ugovora o dopunskom radu, te bi tako čak i oni radnici koji su već zaposleni kod nekog poslodavca sa punim radnim vremenom mogli da ostvare određeni dodatni prihod.<sup>39</sup> S treće strane, znatne povoljnosti bi na ovakav način stekle i same platforme. Iako je tako nesporno da bi troškovi ovakvih platformi bili uvećani u ulozi poslodavca korisnika nego što je to trenutno slučaj, oni bi svakako bili znatno veći ukoliko bi platforme bile kvalifikovane kao poslodavci. Tome u prilog govori i činjenica da bi njima pripali i na prvi pogled ne tako očekivani troškovi kao što je to trošak zapošljavanja kadra koji bi se bavio obračunom i isplatom zarada, pružanjem HR usluga, pružanjem pravnih usluga itd. Dodatno, platforme bi zaključenjem ugovora o ustupanju sa agencijama za privremeno zapošljavanje dobile i pristup već odabranoj radnoj snazi koja ispunjava odgovarajuće kriterijume u smislu znanja, sposobnosti i pouzdanosti.

Ovakva regulativa morala bi se primenjivati i na portale koji se bave *on demand* radom, kao što je to slučaj sa portalom Uradi-zaradi.

Ipak, kod ovakvog eventualnog rešenja prisutni su određeni pravni aspekti usled kojih

38. U sličnom maniru zakon određuje i pojam poslodavca korisnika kao „pravno lice, preduzetnik, odnosno predstavništvo ili ogranak stranog pravnog lica koje je registrovano u skladu sa zakonom na teritoriji Republike Srbije, državni organ, organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, **kod koga, pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, ustupljeni zaposleni privremeno obavlja poslove**, u skladu sa ovim zakonom.“ (član 2 stav 3 Zakona).

39. Uvek će postojati nažalost i one kategorije lica kojima ovakva regulativa neće odgovarati, kao što je to slučaj sa osobama koje su primaoci socijalne pomoći.

moramo sa obazrivošću pristupiti ovom pitanju. Prvi problem u primeni izloženog modela platforme kao poslodavca korisnika u kontekstu postojećeg pravnog okvira agencijskog zapošljavanja prisutan je u vezi sa institutom uporednog zaposlenog. Naime, uslovi rada,<sup>40</sup> odnosno obim prava po osnovu rada zaposlenog koji se ustupa treba da bude jednak uslovima rada koje ima uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika.<sup>41</sup> Zakonom se uporedni zaposleni određuje kao:

*„zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika koji obavlja ili bi obavljao iste poslove s obzirom na zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad.”<sup>42</sup>*

U konstalaciji gde platforme predstavljaju poslodavca korisnika, problem leži u činjenici što one nemaju svoje zaposlene koji pružaju usluge kojima se platforma bavi (npr. nemaju svoje zaposlene dostavljače, vozače i slično). Svestan mogućnosti za slične slučajeve na tržištu (i) kod drugih kompanija koje nisu platforme, zakonodavac je predvideo korektivno rešenje za ovakve slučajeve prema kojem:

*„Ako kod poslodavca korisnika nema uporednog zaposlenog na istim poslovima, ustupljenom zaposlenom ne može se odrediti niža osnovna zarada od osnovne zarade zaposlenog kod poslodavca korisnika u istom stepenu stručne spreme odnosno nivou kvalifikacije.”<sup>43</sup>*

Međutim, izražavamo bojazan u efikasnost ovog korektivnog rešenja kod platformi kao poslodavca korisnika.<sup>44</sup> Naime, pored toga što platforme koje deluju kod nas imaju relativno mali broj svojih zaposlenih, koji pri tome pretežno obavljaju određene administrativno – tehničke poslove, prema agencijama za zapošljavanje u težnji da angažuju ustupljene zaposlene mogu zahtevati da to budu lica za poslove za koje nije potrebna stručna sprema. Na taj način, platforme bi lako zaobišle zakonsku težnju da ovde platformskim radnicima obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenima kod poslodavca, tj. platforme. Ovo bi za posledicu imalo da je minimalna zarada najviše čemu bi mogli da se nadaju platformski radnici.<sup>45</sup>

40. Zakonom o agencijskom zapošljavanju precizno se određuju koji su to uslovi rada na koje ima pravo ustupljeni zaposleni. Prema članu 18 stav 2 ovog zakona reč je o: 1) trajanju i rasporedu radnog vremena; 2) prekovremenom radu; 3) noćnom radu; 4) odmoru u toku rada, dnevnom, nedeljnom i godišnjem odmoru; 5) odsustvu uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika; 6) elementima za obračun i isplatu zarade, naknadi zarade i naknadi troškova iz člana 2. stav 7. tačka 1. ovog zakona; 7) bezbednosti i zdravlju na radu; 8) zaštiti trudnica i majki dojilja; 9) zaštiti omladine; 10) zabrani diskriminacije po svim osnovima.

41. Član 18 stav 1 Zakona o agencijskom zapošljavanju.

42. Član 2 stav 4 Zakona o agencijskom zapošljavanju.

43. Član 2 stav 5 Zakona o agencijskom zapošljavanju.

44. O problemima sličnog rešenja koje je prisutno u pravu Evropske unije više kod: Martin Risak, *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, dostupno na internet strani <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>

45. Ovde vidimo još jedan problem praktične prirode u slučaju kada bi se propisi o agencijskom zapošljavanju primenjivali na platforme, a to je da bi otpor u sprovođenju tog rešenja došao od samih platformskih radnika koji u sadašnjim uslovima odsustva bilo kakve regulative o platformskom radu ostvaruju značajno veće iznose po osnovu svog rada preko platformi.

Pored ovog, glavni problem u efikasnoj primeni izloženog modela vidimo u činjenici da bi preduslov za njegovu implementaciju predstavljale izmene zakonskog rešenja koje bi morale da idu u pravcu uspostavljanja zakonske pretpostavke, odnosno obaveze da platforme imaju status poslodavca korisnika. Polazeći od prethodno izloženih problema kod ovakvog modela, smatramo da dugoročno posmatrano ovakvo rešenje ne bi bilo održivo, naročito imajući u vidu ustavom zagarantovanu slobodu preduzetništva.<sup>46</sup>

## 2.3

### TREĆA ETAPA – IZMENE ILI NOVI TEKST ZAKONA O RADU

Izmene, odnosno, donošenje novog Zakona o radu ostavljeno je za sam kraj, imajući u vidu da će takvo delovanje podrazumevati i znatan poduhvat.

Važeći Zakon o radu je i inače prilično zastareo i anahron (ne prati nove okolnosti u svetu rada), zbog čega se na potrebu njegove izmene ukazuje od strane stručne javnosti već dugi niz godina. Ovo ne samo zbog potrebe da se uredi problematika platformskog rada, već i zbog toga što je njegov tekst odavno bilo neophodno dovesti u vezu sa životnim tokovima.

Radno pravo podrazumeva jedinstvenost sistema radnih odnosa, što znači da će se na svako radnopravno pitanje koje je uređeno posebnim propisom primenjivati tzv. *lex specialis* koji uvažava njegove specifičnosti i kao takvo ga prepoznaje i obrađuje, ali i da će na sva ostala pitanja koja takvim propisom nisu uređena biti primenjivan Zakon o radu. Ovakav sistem ipak mora da poznaje i određeno jedinstvo terminologije, dok Zakon o radu, kao opšti propis, treba da prepoznaje određene institute koji se posebnim propisima uređuju.

Trenutni nedostaci Zakona o radu nisu malobrojni, od kojih je najuočljiviji taj da njegov tekst i dalje ne poznaje pojam radnika – termin koji je sadržan u svim međunarodnim instrumentima, kao ni neke nove kategorije radno angažovanih lica koje su se u međuvremeno pojavile (tzv. frilenseri, zavisni samozaposleni). Njih bi trebalo uvesti u zakon, te odrediti koji delovi tog zakona se na njih primenjuju.

Treća etapa bi stoga podrazumevala i uvažavanje izmena učinjenih u prvoj i u drugoj etapi u cilju njihovog adekvatnog sprovođenja i održivosti pomenute jedinstvenosti radnopravnog sistema i, s tim u vezi, uvođenje u tekst Zakona određenih opštih instituta koji su vezani za ovu problematiku.

Imajući ipak u vidu sve neophodne korekcije teksta Zakona koje će, nadamo se, konačno biti uvedene, naglašavamo da će ova etapa verovatno biti i najdugotrajni i najmukotrpniji zadatak od svih ovde postavljenih. To je ipak donekle i logično, imajući u vidu da se radi o opštem propisu kojim se na jedan sveobuhvatan način uređuje opšti sistem radnih odnosa.

---

46. Član 83 Ustava Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije,” br. 98/2006, 115/2021)

