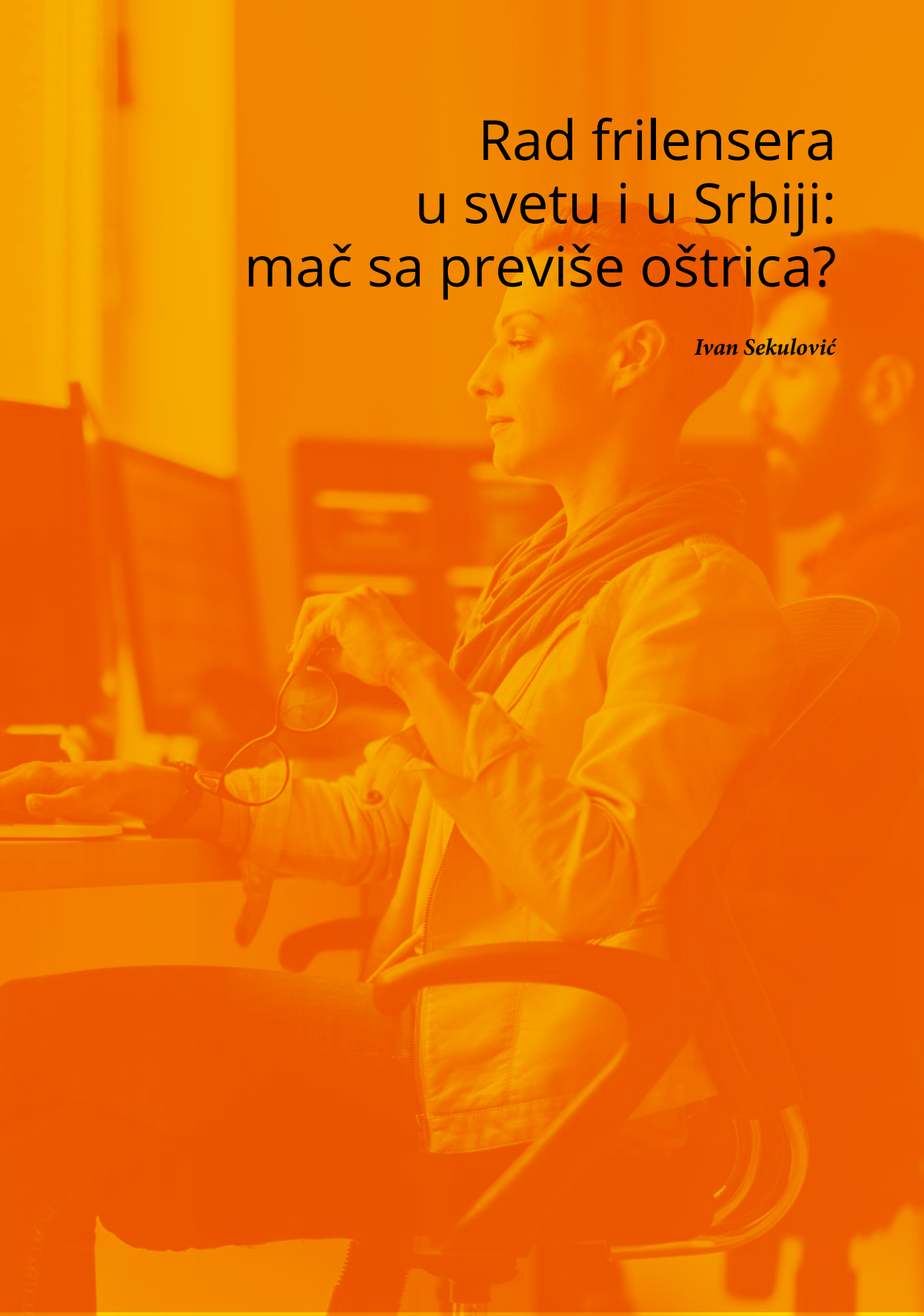


Rad frilensera u svetu i u Srbiji: mač sa previše oštrica?

Ivan Sekulović



APSTRAKT

Ova analiza ima za cilj da pruži doprinos debati o položaju frilensera u svetu i u Srbiji. U uvodu je dat osvrt na uticaj trenda povećanja netipičnih oblika rada na nasleđe međunarodnih standarda dostojanstvenog rada koje je frilenserima i dalje nedostižno. Zatim se analiziraju terminološki izazovi koji se odnose na pojavu frilensera i međunarodni standardi koji postoje na nivou pojedinačnih država ili međunarodnih organizacija. Iako su rešenja u pravnim aktima koja se nedvosmisleno odnose na uređivanje položaja frilensera i dalje retka, ipak postoje primeri kojima su postavljeni određeni standardi, poput sudske prakse u Ujedinjenom Kraljevstvu, zakonskih rešenja u Italiji i rezultata socijalnog dijaloga u Danskoj. U okruženju Srbije, poreski tretman frilensera uređen je 2015. godine u Severnoj Makedoniji, ali nije regulisan njihov radnopravni položaj. Kada je reč o položaju frilensera u Srbiji, fokus analize je na utvrđivanju relevantnih elemenata važećih propisa i, time, formulisanju odgovora na pitanje da li se frilenseri smatraju radnicima ili preduzetnicima. Zaključeno je da su domaći propisi u ovom pogledu parcijalni, međusobno isključujući i da sadrže pravne praznine koje onemogućavaju davanje nedvosmislenog odgovora na ovo pitanje. U svakom slučaju, državi Srbiji je do sada bio prioritet da frilenserima nametne poresku obavezu, bez pružanja zaštite radnih prava. Suštinski najvažniji aspekt rešavanja položaja frilensera u Srbiji će biti širina obuhvata reforme radnog zakonodavstva u procesu pristupanja EU u cilju borbe protiv prekarnog rada i zloupotrebe netipičnih oblika rada.

ABSTRACT

This analysis aims to contribute to the debate surrounding the position of freelancers both globally and in Serbia. The introduction includes an overview of the impact the trend of increasing atypical forms of work has had on the traditional international standards of decent work, which even today remains unattainable to freelancers. Next, terminological challenges related to the emergence of freelancers and the international standards that exist at the level of individual states or international organisations are analysed. Although legal acts, for the most part, still lack solutions that unequivocally refer to regulating the position of freelancers, there are examples which set certain standards, such as case law in the UK, legal solutions in Italy and the results of social dialogue in Denmark. In the environment surrounding Serbia, the tax treatment of freelancers was regulated in Northern Macedonia in 2015; however, their employment status was not and remains unregulated. As regards the position of freelancers in Serbia, the analysis focuses on determining the relevant elements of current regulations and, thus, formulating an answer to the question of whether freelancers are considered workers (staff) or entrepreneurs. The conclusion has been that domestic regulations are partial, mutually exclusive and contain legal gaps that make it impossible to provide an unambiguous answer to this question. In any case, until now, the Serbian Government's priority in terms of freelancers has been to impose tax liability, without providing any protection of labour rights. The most important aspect of resolving the position of freelancers in Serbia will be the extent to which the scope of labour legislation reform takes place in the process of joining the EU in order to combat precarious work and abuse of atypical forms of work.

Uvod

Cilj ove analize je pružanje doprinosa aktuelnoj debati o položaju frilensera u svetu i u Srbiji, naročito iz ugla radnopravnih propisa. Položaj tzv. frilensera (Eng. Freelancers) u Srbiji poslednjih godina je predmet rastuće pažnje javnosti. Uzrok toga delimično leži u porastu broja lica u našoj zemlji koja se kolokvijalno nazivaju frilenserima, kao rezultatu globalnog trenda povećanja broja i učestalosti netipičnih oblika radaⁱ. Ovaj trend, prisutan poslednjih par decenija, ugrožava nasleđe međunarodnih standarda radnih prava zasnovanih na standardnom ugovoru o radu koje je građeno tokom celog XX veka. Krunu tog nasleđa predstavlja koncept dostojanstvenog rada Međunarodne organizacije rada (MOR) koji obuhvata niz aspekata, od dostojanstvenog radnog vremena i sigurnog radnog okruženja do adekvatnih prihoda i socijalnog dijaloga. Međutim, kako eksperti za radno pravo upozoravaju, frilenseri se suočavaju sa time da ne mogu da ostvare standarde dostojanstvenog rada ni u jednoj od njegovih dimenzija¹.

Zbog izazova koji povećanje broja frilensera i drugih netipičnih radnika u globalnoj radnoj snazi predstavlja po očuvanje korpusa radnih prava čak je i, pretežno ka tržišnim principima orijentisana, Evropska unija (na čelu sa konzervativnim vođstvom kojim poslednjih godina dominiraju figure

i Prema jednom istraživanju Evropske fondacije za unapređenje uslova života i rada, može biti identifikovano devet širih tipova novih oblika rada: deljenje radnika (Eng. Employee sharing) – kada je pojedinačni radnik zajednički angažovan od strane grupe poslodavaca kako bi podmirio potrebe za ljudskim resursima različitih kompanija, sa ciljem stalnog zaposlenja sa punim radnim vremenom; deljenje posla (Eng. Job sharing) – kada poslodavac angažuje dva ili više radnika da zajednički obavljaju određeni posao, kombinujući dva ili više posla sa nepunim radnim vremenom u jedno radno mesto sa punim radnim vremenom; privremeni menadžment (Eng. Interim management) – kada su visokokvalifikovani eksperti privremeno angažovani na nekom projektu ili da reše neki problem i integrišu spoljne menadžerske kapacitete u organizaciju; povremeni rad (Eng. Casual work) – kada poslodavac nije u obavezi da redovno angažuje radnika, već ima fleksibilnost da ga poziva prema potrebi; mobilni rad zasnovan na IKT-u (Eng. ICT-based mobile work) – ova vrsta rada omogućava radnicima da rade svoj posao na bilo kom mestu i u bilo koje vreme, uz podršku modernih tehnologija; rad zasnovan na vaučerima (Eng. Voucher-based work) – kada je radna angažovanost zasnovana na plaćanju usluga, putem vaučera kupljenog od ovlašćene organizacije koja pokriva i zaradu i doprinose za socijalno osiguranje; portfolio rad (Eng. Portfolio work) – kada samozaposleni pojedinac radi za veći broj klijenata, obavljajući manje poslove za svakoga od njih; grupni rad (Eng. Crowd employment) – kada onlajn platforma uparuje poslodavce i radnike, često na većim zadacima koji se dele na manje i raspodeljuju putem „virtuelnog oblaka“ radnika; saradnički rad (Eng. Collaborative employment) – kada frilenseri, samozaposleni ili mikro-preduzeća sarađuju na neki način kako bi prevazišli ograničenja u veličini ili profesionalnu izolaciju. Autori navedenog istraživanja konstatuju da većina ovih netipičnih oblika ugovora ima potencijal da doprinese inovacijama na tržištu rada i učini ga primamljivijim kako poslodavcima, tako i širem krugu potencijalnih radnika. Međutim, konstatovano je i da se time javlja opasnost od segmentacije tržišta rada. Izvor: Eurofound, „Atypical contracts“, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>

1 E. Noronha, P. D'Cruz, „Decent work deficits in online labour markets: Negating freelancers' perceived empowerment“, 5th Conference on regulating for decent work 3–5 July 2017, ILO Geneva, str. 100.

desnog političkog centra) poslednjih godina obavezala svoje države članice da „sprečavaju zasnivanje radnih odnosa koji vode prekarnim uslovima rada, uključujući i putem zabrane zloupotrebe netipičnih ugovora o radu“².

U potrazi za međunarodnim standardima

Dinamične promene u globalnoj privredi do kojih su doveli pad Berlinskog zida i globalizacija krajem XX i početkom XXI veka doveli su do nastanka hibridnih fenomena koje savremeni jezici, pa čak ni engleski – kao glavni jezik kapitalizma koji prvi „hvata“ (pa čak i sam proizvodi) realne promene u društvima – teško mogu da prate. Tako imamo pojavu online tržišta rada, kao instrumenta gig ekonomije (Eng. Gig economy), svojevrzne berze usitnjenih poslova („tezgi“) koja predstavlja „najnoviji talas offshoring-a“³. Upravo je ova zbunjujuća, postmodernistička scena postala glavni milje rada frilensera. Teško je i lingvistički se orijentisati prema ovim pojmovima u srpskom jeziku, a kamoli izvršiti njihovu pravnu regulaciju.

S druge strane, ipak je moguće utvrditi određene orijentire. Tako Kemбриčki rečnik definiše „frilensera“ kao „nekoga ko radi na različitim projektima sa različitim kompanijama, umesto da bude zaposleni kompanije“⁴. Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada definiše pak „nezavisne profesionalce“, odnosno „frilensere“ kao „visokokvalifikova-

ZBOG IZAZOVA KOJI POVEĆANJE BROJA FRILENSERA I DRUGIH NETIPIČNIH RADNIKA U GLOBALNOJ RADNOJ SNAZI PREDSTAVLJA PO OČUVANJE KORPUSA RADNIH PRAVA, EU JE POSLEDNJIH GODINA OBAVEZALA DRŽAVE ČLANICE DA „SPREČAVAJU ZASNIVANJE RADNIH ODNOSA KOJI VODE PREKARNIM USLOVIMA RADA, UKLJUČUJUĆI I PUTEM ZABRANE ZLOUPOTREBE NETIPIČNIH UGOVORA O RADU“.

2 Izvor: „The European Pillar of Social Right in 20 principles“, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en. S druge strane, korporativni sektor pokušava da romantičnim kovanicama poput „Rada naredne generacije“ (Eng. NextGen Work) oslika znatno optimističniju viziju sveta rada na koji generacije mladih tobože nisu primorane, već ga, naprotiv, aktivno biraju. Primer ovakvog pristupa zastupljen je u jednoj publikaciji koju je objavila ManpowerGroup, dostupnoj putem linka: https://www.manpowergroup.co.uk/wp-content/uploads/2017/10/MG_GiggingResponsibly.pdf

3 E. Noronha, P. D'Cruz, op. cit.

4 Izvor: „Freelancer“, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/freelancer>

ne samozaposlene radnike, bez zaposlenih, koji su uključeni u aktivnosti intelektualne prirode i/ili u rad u okviru sektora usluga⁵. U svakom slučaju, makar i ovako okvirne i, međusobno prilično različite, definicije retko ćemo pronaći u nekom pravnom aktu. Međunarodne organizacije koje utvrđuju standarde radnih prava, poput MOR i EU, isto kao i pojedinačne države, jesu pod rastućim pritiskom da izađu u susret izazovu pravnog regulisanja položaja frilensera. Međutim, sile koje deluju na regulatore u ovom pogledu imaju (tradicionalno) suprotne smerove delovanja – dok korporativni sektor (naročito oni poslodavci koji očekuju da će imati korist od povećanja globalne „armije“ frilensera, poput IT kompanija) zagovara dalju fragmentaciju radnog zakonodavstva, kako bi i frilenseri dobili specifičan status na tržištu rada (koji će omogućiti povećanje njihovog broja), kakav uživaju radnici po standardnom ugovoru o radu, dotle se sindikati bore da se očuva jedinstvo kategorije „radnika“, kako bi svi oni imali što kompaktniju zaštitu na osnovu zajedničkih međunarodnih standarda. Negde između nalaze se sami radnici, koji sve više „uskaču“ u radni obrazac frilensera jer često nemaju izbora⁶, a ponekad verovatno i zbog toga što imaju nejasnu (pa time i barem delimično pogrešnu) predstavu o prednostima koje ovakav način rada nudi (npr. fleksibilnost radnog vremena, koja se često navodi kao prednost rada frilensera, lako može dovesti do pojave neplaćenog prekovremenog rada). Zbog toga se i povlače paralele između njihovog današnjeg položaja sa položajem radnika s početka XX veka koji nisu imali alternativu tome da prodaju svoj rad na veoma konkurentnom tržištu⁷. Kako je ocenila potpredsednica Evropske komisije, Margrete Vestager, koncepti „radnika“ i „samozaposlenog“ na današnjim tržištima rada postali su zamagljeni, zbog čega su mnogi prinuđeni da prihvate ugovor kao samozaposleni⁸. Rezultat ovih tenzija je, s jedne strane, inertnost međunarodnih organizacija da predlože regulatorne akte i, s druge, konzervativan pristup država da se upuste u dalje narušavanje ravnoteže između tradicionalnih sila ponude i potražnje na tržištu rada. Drugim rečima, deluje da mnogi donosioci odluka zaziru od jasne zakonodavne intervencije, što naročito pogoduje korporativnom sektoru

5 Izvor: „Independent professionals“, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/independent-professionals>

6 Tako je istraživanje Nacionalne alijanse za lokalni ekonomski razvoj (NALED) pokazalo da je čak 40,2% ispitanika koji su odgovorili na pitanje „Zbog čega ste se odlučili da radite preko online platformi?“ dalo odgovor da je to zbog toga što nisu mogli da nađu stalan posao. Izvor: NALED i Republički sekretarijat za javne politike, *Fleksibilni oblici angažovanja* – Anketa sa frilenserima, 2020.

7 M. Risak, T. Dullinger, *The concept of ‘worker’ in EU law – Status quo and potential for change*, European Trade Union Institute, 2018, str. 12.

8 European Commission – Press release, “Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed”, Brussels, 30 June 2020, https://ec.europa.eu/commission/press-corner/api/files/document/print/en/ip_20_1237/IP_20_1237_EN.pdf

u državama koje vode konzervativne, desno orijentisane vlade koje se rukovode principom što manjeg mešanja u poslove tržišta. Zbog toga je (samo naizgled paradoksalno) učestala situacija da se jedan i dalje pretežno kolokvijalni i opisni pojam – frilenser – ne može definisati primenom pozitivnih pravnih normi na konkretnu situaciju. Otud možda i ne treba da iznenadi uporna aktuelnost nekih ekspertskih ocena koje su davno izrečene. Tako je još pre dve decenije profesor Univerziteta Oksford, Mark Fridlend, ocenio da se, iako pojam „frilensera“ deluje kao pogodan da opiše različite vidove samozaposlenih radnika, radi o pojmu koji uopšte nije pravno definisan, pa je „gotovo nemoguće biti siguran u pogledu toga koliko uspešno obuhvata samozaposlene radnike u pravnom smislu“⁹.

ZAMAGLJENJE GRANICE
IZMEĐU FRILENSERA KAO
RADNIKA I FRILENSERA
KAO PREDUZETNIKA
I DALJE JE PRISUTNO
U VEĆINI DRŽAVA U
SVETU. PITANJE NJENOG
ODREĐIVANJA OD
SUŠTINSKOG JE ZNAČAJA
ZA POLOŽAJ I PRAVA
FRILENSERA: ŠTO JE
ONA BLIŽA DEFINICIJI
FRILENSERA KAO
RADNIKA, TO SU IM
GARANTOVANA VEĆA
RADNA PRAVA.

Iako je MOR glavni izvor međunarodnih standarda radnih prava na globalnom nivou, ta organizacija još uvek nije usvojila neku konvenciju ili barem preporuku kojom bi države članice bile obavezane ili pozvane na poštovanje određenih standarda koji bi se odnosili na frilensere. Iza toga stoji težnja da se na njih primene postojeći standardi. Na primer, većina frilensera koja obavlja rad preko platformi suočava se sa uslovom da mora da im plaća naknadu za posredovanje, odnosno korišćenje. Međutim, MOR se u ovom slučaju izričito poziva na svoje standarde, kao što je Konvencija o zaštiti zarada br. 95 koja zabranjuje bilo kakvo smanjenje zarade radnika radi naplate naknade u svrhu zapošljavanja, odnosno očuvanja statusa zaposlenog, od strane poslodavca ili njegovog predstavnika ili posrednika¹⁰.

Očekivano, ni u EU, bilo na nivou njenog prava, ili prava država članica, ne postoji razvijen korpus standarda kojima se uređuju položaj i prava frilensera, iako se procenjuje da je broj frilensera u EU u periodu od 2008. do 2015. godine porastao za čak 24 odsto¹¹. Naročito je neuhvatljiva slika kada se koriste podaci dobijeni na osnovu sopstvene procene ispitanika. Tako je, prema istraživanju Evropske fondacije za unapređenje uslova života i rada, samo jedan odsto samozaposlenih

9 M. Freedland, United Kingdom National Study for the ILO – Workers’ Protection, 1999, str. 20.

10 International Labour Organization, Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms, 2019, str. 5.

11 V. Pugnano, Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness, European Trade Union Institute, 2019, str. 11.

ispitanika na Malti sebe označilo kao frilensere, dok je to učinilo čak 29 odsto ispitanika u Austriji. Ovo je posledica toga što su različiti pojmovi koji se primenjuju na samozaposlene često nedefinisani ili su različito definisani u zavisnosti od svrhe, npr. ostvarivanja socijalnog osiguranja, plaćanja poreza ili prikupljanja statističkih podataka¹².

Zamagljenje granice između frilensera kao radnika i frilensera kao preduzetnika i dalje je prisutno u većini država EU. Pitanje njenog određivanja od suštinskog je značaja za položaj i prava frilensera. Naime, što je ona bliža definiciji frilensera kao radnika, to su veća radna prava koja su im garantovana. Suštinska pitanja koja se ovde postavljaju i koja frilenseru dodeljuju status radnika su subordinacija, tj. podređenost poslodavcu (npr. obaveza da se poštuju instrukcije i pravila koja on donosi) i ekonomska zavisnost od njega, tj. ograničena mogućnost rada sa drugim akterima na tržištu. Ili, kako je to Evropski sud pravde definisao, „suštinska osobina radnog odnosa leži u tome da tokom određenog perioda vremena osoba pruža usluge za i prema uputstvima druge osobe, za šta zauzvrat prima naknadu“¹³. Zbog nejasnih zakonskih standarda, kako sindikati primećuju, digitalne platforme, koje su najviše doprinele ekspanziji frilenserskog rada i zamagljivanju granice između radnika i samozaposlenih, sve češće su prinuđene da na sudu dokazuju da su radnici koji koriste njihove usluge, zapravo samozaposleni¹⁴.

U zemljama precedentnog prava zakonske definicije pojma „radnik“ su često okvirne i jednostavne, čime se, po prirodi te pravne tradicije, ostavlja veliki prostor sudovima da u svakom konkretnom slučaju utvrđuju da li je osoba radnik ili pak samozaposleni. Tako su u Ujedinjenom Kraljevstvu sudovi redovno svrstavali frilensere u kategoriju radnika¹⁵. U sada već čuvenoj presudi protiv Uber-a, internet platforme koja funkcioniše kao svojevrsna taksi služba, sud je odlučio da su vozači koje ona angažuje njeni radnici. Prema zakonu o radnim pravima iz 1996., što je tu kompaniju obavezalo na to da im plaća minimalnu zaradu i omogućiti korišćenje plaćenog odsustva¹⁶.

12 Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, 2017, str. 15.

13 Izvor: „EU-level: European Commission outlines its vision for a collaborative economy“, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/eu-level-european-commission-outlines-its-vision-for-a-collaborative-economy>

14 V. De Stefano, M. Wouters, Should digital labour platforms be treated as private employment agencies? European Trade Union Institute, 2019, str. 6.

15 D. Grimshaw, M. Johnson, A. Keizer, J. Rubery, “The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards”, Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, European Trade Union Institute, 2017, str. 230.

16 “Uber drivers’ fight for workers’ rights reaches UK supreme court”, <https://www.theguardian.com/technology/2020/jul/21/uber-drivers-fight-for-workers-rights-reaches-supreme-court>

Nekoliko država članica EU uvelo je zanimljiva zakonska rešenja kada je reč o uređivanju položaja frilensera. Italija je među prvima prepoznala ovu kategoriju samozaposlenih, tako što je 1995. godine (za vreme vlade koju je vodio Lamberto Dini, uz podršku širokog spektra partija, od leve do desnice) regulisala „ugovor o koordinisanoj i stalnoj saradnji“ koji pokriva „rad frilensera koordinisan od strane poslodavca“¹⁷. Prema rešenjima u italijanskom pravu, radnopravni položaj frilensera se približava onom koji imaju radnici, jer oni uživaju socijalnu zaštitu koja im se garantuje sredstvima namenskog fonda, kao i pravo na obavezno osiguranje u slučaju povreda na radu i profesionalnih oboljenja. To je prepoznato i Anketom o radnoj snazi u toj zemlji, koja sadrži odgovarajuću opciju u nacionalnom upitniku, što je, međutim, slučaj tek u oko polovini zemalja članica EU¹⁸.

Frilenserima je, čini se, naročito nedostupno pravo na kolektivno pregovaranje, kao jedno od osnovnih prava radnika i stubova koncepta dostojanstvenog rada. Kako ocenjuju sindikati, ključno pitanje uloge sindikalnog pokreta postalo je to kako kolektivnom akcijom obuhvatiti radnike koji rade u „virtuelnim fabrikama“¹⁹ platformske ekonomije? U tom pogledu, ohrabruje to što je u Danskoj sindikat 3F uspeo da izdejstvuje prvi kolektivni ugovor frilensera koji rade preko platforme. Tim ugovorom obezbeđeno je pravo na veće zarade i socijalnu zaštitu radnicima preko platforme Hilfr.dk koja nudi usluge čišćenja, pod uslovom da ostvare najmanje 100 radnih časova preko nje, čime automatski prelaze u status zaposlenih²⁰. Ovo je inspirisalo Evropsku komisiju da u junu 2020. godine pokrene inicijativu za uređivanje kolektivnog pregovaranja za samozaposlene.

U današnjem svetu preplavljenom strankama na vlasti koje su centrističko-levičarsku tehnokratiju zamenile desničarskim populizmom, nije retkost da se upravo vlade desnog političkog spektra opredeljuju za donošenje mera koje idu u prilog radnicima, ili barem nekim njihovim kategorijama, u pokušaju da zadrže ili čak prošire svoju bazu. Tako je u Poljskoj, na osnovu predizbornog dogovora između budućeg predsednika te zemlje, Andžeja Dude iz desničarske partije Pravo i pravda, i najvećeg poljskog sindikata Solidarność, nakon pobede ove partije 2015. uvedena minimalna zarada za frilensere i ovlašćenje inspekcije rada da kontrolišu primenu ove mere²¹.

17 Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, 2017, str. 39.

18 Ibid., str. 46.

19 C. Degryse, Shaping the world of work in the digital economy, European Trade Union Institute, 2017, str. 8.

20 International Labour Organization and OECD, Ensuring better social protection for self-employed workers, 2020, str. 18.

21 A. Mrozowski, M. Maciejewska, "Bricolage unionism. Unions' innovative responses to the problems of precarious work in Poland", Innovative union practices in Central-Eastern Europe, European Trade Union Institute, 2017, str. 153.

Od zemalja u okruženju Srbije, vredi pomenuti primer Severne Makedonije koja je 2015. godine izmenama i dopunama Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju uvela obavezu frilensera da za svaki ugovor po čijem osnovu ostvare honorar koji prelazi iznos minimalne zarade uplate doprinose za obavezno socijalno osiguranje, sa izuzetkom honorara koji prelaze šestostruko veći iznos prosečne mesečne zarade. Međutim, kako je usvajanje zakona izazvalo burne reakcije civilnog sektora i zajednice frilensera, ubrzo su usvojene nove zakonske izmene kojima je uveden različit tretman frilensera u zavisnosti od toga da li su nezaposleni ili zaposleni; naime, za prve je zadržan prag honorara u visini iznosa minimalne zarade, dok je za druge kao prag nastanka obaveze utvrđen iznos honorara koji je jednak prosečnoj zaradi. Pored toga, izbrisana je odredba o izuzetku od obaveze plaćanja doprinosa. Ipak, ovim zakonskim izmenama primena radnog zakonodavstva nije proširena na frilensere²².

Frilenseri u Srbiji – radnici ili preduzetnici

Donosioci odluka u našoj zemlji – na sreću ili nažalost – do sada nisu posvetili veću pažnju regulisanju statusa frilensera u svim neophodnim pravnim sferama, pre svega u oblasti radnog prava, kao i obaveznog socijalnog osiguranja. Može se postaviti „političko“ pitanje kako je uopšte moguće zaštititi ovu ranjivu grupu radnika ili preduzetnika u zemljama koje ne samo što su, nužno, u velikoj meri integrisane u globalno tržište, pa time i podložne svim trendovima koji na njemu vladaju, već su i „domaćini“ zarobljenim državama kojima vlada garnitura opredeljena ka daljem ukidanju političkih sloboda i potiranju socijalnih prava? Prisustvo ove kombinacije faktora može delovati kao toksični koktel koji će dovesti do toga da frilenseri budu idealan naredni predmet eksploatacije od strane narastajuće desničarske kapitalističke klase u našoj zemlji. Umotan u „oblandu“ modernizacije, digitalizacije i preduzetništva kao najviših vrednosti kojima Srbija

22 Izvor: European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=867&Itemid=>

navodno teži – bez pomena kuda to vodi i ko će u konačnici preživeti na tom uskovitlanom tržištu bez moralne osnove – frilensing se često prikazuje kao carevo novo svemirsko odelo u koje generacije mladih gledaju sa uzdahom, sa željom da u njega što pre uskoče, ne pitajući za cenu po svoj život i zdravlje.

Jedan od retkih poteza javnih vlasti koji se direktno odnosio na frilensere, i koji je, ujedno, izazvao najveću pažnju javnosti, predstavlja saopštenje Ministarstva finansija – Poreske uprave, objavljeno u oktobru 2020. godine. Tim saopštenjem objavljeno je da je Poreska uprava, poređenjem podataka o uplatama iz inostranstva sa iznosima plaćenog poreza samooporezivanjem, ustanovila „visoku stopu nepoštovanja poreskih propisa“ od strane fizičkih lica – poreskih obveznika²³. Istovremeno, svima onima koji su propustili da podnesu poreske prijave upućen je poziv da to samoinicijativno učine, kako bi izmirili sve obaveze na ime poreza i doprinosa, sa pripadajućom kamatom. Ovo saopštenje izazvalo je burne reakcije samih frilensera, ali i udruženja građana koja se zalažu za relaksiranje uslova poslovanja domaće privrede, naročito u sferi digitalne ekonomije²⁴.

Da stvari budu još teže po frilensere, mali je broj domaćih nevladinih organizacija koje se bave proučavanjem njihovog položaja i zagovaranjem unapređenja pravnog okvira za obavljanje njihovog rada²⁵. Možda jedan od razloga toga leži u tome što se frilenserima u Srbiji u javnoj diskusiji često označavaju samo digitalni radnici, tj. oni koji obavljaju rad uz pomoć platformi, dok bi, po međunarodnim standardima, u frilensere trebalo ubrojati sve one koji povremeno rade za više poslodavaca, bez obzira na to da li su već negde zaposleni „za stalno“ ili ne, da li su im poslodavci domaći ili strani i da li se rad odvija direktno ili putem posrednika u okviru neke „intelektualne“ profesije (ne samo programerske, već i novinarske, dizajnerske, pravničke, umetničke, itd). Pritom, interese

PO ZAKONU O RADU,
FRILENSERI NEMAJU
PRAVO NA SINDIKALNO
ORGANIZOVANJE. IPAK,
NAKON SAOPŠTENJA
PORESKE UPRAVE
IZ OKTOBRA 2020.,
POJAVILA SU SE PRVA
UDRUŽENJA GRAĐANA
KOJA SU OSNOVANA SA
MISIJOM ZAŠTITE PRAVA
FRILENSERA.

23 Izvor: „Samoinicijativno prijavljivanje prihoda ostvarenog iz inostranstva“, <https://www.purs.gov.rs/biro-za-informisanje/novosti/6639/samoinicijativno-prijavljivanje-prihoda-ostvarenog-iz-inostranstva-.html>

24 Neke od ovih reakcija zastupljene su u tekstu organizacije Startit: „1% frilensera je plaćalo poreze“ — šta treba uraditi da bi se rešila ova situacija? dostupnom putem linka: <https://startit.rs/1-frilensera-je-placalo-poreze-sta-treba-uraditi-da-bi-se-resila-ova-situacija/>

25 U ovom pogledu najistaknutiji je Centar za istraživanje javnih politika, think tank organizacija iz Beograda koja sprovodi program „Budućnost rada u Srbiji“. Više informacija dostupno je putem linka: https://www.publicpolicy.rs/projekti/43_Koliko-ima-frilensera-u-Srbiji. Prema procenama ove organizacije, u Srbiji postoji nekoliko desetina hiljada gig radnika (kategorije sa kojom se donekle preklapa kategorija frilensera): https://publicpolicy.rs/projekti/47_Gigmetar#.X8fV1WVKJlW

frilensera ne zastupaju i ne zagovaraju ni sindikati, jer je pravo na sindikalno organizovanje, prema Zakonu o radu, „rezervisano“ isključivo za zaposlene. Ipak, nakon pomenutog saopštenja Poreske uprave, osnovana su prva udruženja sa izričitom misijom zaštite prava i položaja frilensera. Tako je Udruženje radnika na internetu osnovano za oblast ostvarivanja ciljeva pod nazivom: „zaštita i unapređenje radnih prava radnika koji se bave pružanjem usluga putem interneta“²⁶. Na internet prezentaciji ovog udruženja pojašnjeno je da je razlog njegovog osnivanja kako bi se „organizovano i sa što jasnijom porukom odgovorilo na poziv Poreske uprave fizičkim licima na samoinicijativno podnošenje poreskih prijava i plaćanje poreza na prihode iz inostranstva“²⁷. Slično tome, Udruženje frilensera i preduzetnika Srbije osnovano je u istom periodu sa ciljem „zalaganja za prava preduzetnika, frilensera i startapova“²⁸.

Zbog svega navedenog trenutno je možda najvažnije pitanje: šta su po važećim propisima frilenseri u Srbiji – radnici ili preduzetnici (samozaposleni)? Tačan odgovor na ovo pitanje (ukoliko je moguć!) ima dalekosežne posledice, jer, kako levičarski mislioci upozoravaju, označavanje frilensera kao preduzetnika, a ne kao radnika, kapitalistima omogućava veliku uštedu na platama, različitim povlasticama, kao i porezu i doprinosima na zarade²⁹.

U celom sistemu važećih propisa Srbije samo jedan propis sadrži norme kojima se uređuje položaj lica čiji opis poprima elemente maglovitog koncepta „frilensera“, kakvog ga srećemo u oskudnom korpusu međunarodnih referenci koje smo ranije pomenuli u ovoj analizi. U pitanju je Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju. Međutim, ni on, naravno, ne koristi pojam „frilenser“, a intervenciju ograničava onoliko koliko je to potrebno za ostvarivanje svrhe ovog propisa – prikupljanje sredstava na ime poreza, pod proklamovanim prioritetom borbe protiv sive ekonomije. Dakle, ovaj zakon izmenjen je i dopunjen 2019. godine tako što je, između ostalog, u čl. 12, koji propisuje ko su osiguranici samostalnih delatnosti, dodata tačka 3)a kojom su ovom kategorijom obuhvaćena i „lica koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca, koji nema registrovano predstavništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljen posao ostvaruju naknadu“³⁰, a koja nisu osigurana po

26 Izvor: Agencija za privredne registre.

27 Izvor: <https://uri.rs/o-nama/>

28 Izvor: „Statut udruženja građana 'Udruženje frilensera i preduzetnika Srbije'“, <https://ufp.rs/statut>

29 Izvor: „Četiri mita o 'klasi frilensera'“, <https://www.masina.rs/?p=1285>

30 Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, „Službeni glasnik RS“, br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - odluka US i 86/2019).

drugom osnovu, dakle, nezaposlena lica. Prema tome, ako bismo sudili po normama ovog zakona, frilenseri u Srbiji više liče na radnike, jer rade za „poslodavca“ i za to primaju „naknadu“.

Po analogiji, u oblasti radnog prava navedena kategorija lica najviše se uklapa u kategoriju lica koja rade van radnog odnosa, i to po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovora o delu. Naime, Zakon o radu propisuje da poslodavac može sa nezaposlenim licem da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova „za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini“³¹. Slično tome, propisano je da poslodavac može sa „određenim licem da zaključi ugovor o delu“³², čime su takođe obuhvaćena i nezaposlena lica, s tim što su ovde postavljena dva uslova: prvo, da su predmet ugovora poslovi koji su van delatnosti poslodavaca i drugo, da ti poslovi imaju za predmet samostalno izvršenje posla. Dakle, ako pretpostavimo da su rad po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovora o delu netipični ugovori o radu, onda bi frilenseri bili, zapravo, nezaposlena lica koja sa stranim poslodavcem zaključuju ovu vrstu ugovora. Međutim, jedna od osnovnih primedbi koju je frilenserska zajednica iznela nakon pomenute inicijative Poreske uprave je to da oni sa stranim poslodavcem, najčešće platformom kao što je Upwork, uopšte ne zaključuju bilo kakvu vrstu ugovora.

Prema tome, može se zaključiti da je kategorija frilensera kao „radnika“ koja je prepoznata propisima iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja trenutno potpuno nevidljiva iz ugla radnih propisa³³. Međutim, čak i da je vidljiva, tj. da po analogiji možemo da je prepoznamo kao neku vrstu radnika primenom odgovarajućih propisa, sistemski problem je to što Zakon o radu ne definiše pojam „radnika“, već samo „zaposlenog“, i to kao lice koje ima zaključen ugovor o radu. Dakle, ne samo da je pojam „frilensera“ u našem sistemu pozitivnog prava i dalje van-pravni, kolokvijalni i opisni pojam, već je to u velikoj meri i pojam „radnika“. Kada bi sve kategorije tipičnog i netipičnog rada bile obuhvaćene krovnim pojmom „radnik“, onda bi svakako u njemu moralo biti mesta i za „frilensere“ kakve ih sada prepoznaje Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju.

31 Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, čl. 197, stav 1.

32 Ibid., član 199, stav 1.

33 Uporedi: S. Jašarević, D. Božićić, „Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca“, u Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu, Centar za istraživanje javnih politika, 2020., str. 18-26.

Zapitajmo se sada koliko su „frilenseri“, prepoznati kao takvi u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja, blizu statusa preduzetnika. Videli smo da su tim propisom faktički svrstani u kategoriju lica koja obavljaju rad van radnog odnosa. Međutim, prema Zakonu o privrednim društvima preduzetnik je „poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonom o registraciji“³⁴. Ovim je nedvosmisleno isključena mogućnost da kategorija „frilensera“ koja je prepoznata važećim propisima bude obuhvaćena pojmom „preduzetnika“, jer propisi u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja njom obuhvataju nezaposlena lica koja rade za stranog poslodavca i za to dobijaju naknadu, a ne ona koja su registrovana za obavljanje delatnosti i koja time ostvaruju prihode, kako je to uređeno u oblasti privredno-pravnih propisa. Međutim, otvorenim pitanjima tu nije kraj i odgovor na pitanje da li su frilenseri bliži pojmu radnika ili pak preduzetnika još je nedostizniji ukoliko se uzmu u obzir i druge nekoherentnosti i praznine

SRBIJA JE UVELA TEST
SAMOSTALNOSTI U
OBLASTI PORESKOG PRAVA,
ALI GA ISTOVREMENO NIJE
UVELA U RADNOPRAVNU
OBLAST. TIME JE JEDNA
OSETLJIVA KATEGORIJA
RADNO ANGAŽOVANIH
LICA OBAVEZANA DA
PLAĆA POREZ, ALI
JOJ ZAUZVRAT NIJE
PONUĐENA ZAŠTITA
RADNIH PRAVA.

u našem važećem pravu. Naime, između propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, o radu i o privrednim društvima može se uneti još dosta „nijansi“ u pokušaju određivanja položaja frilensera. Tako postoje i neke druge kategorije koje nemaju jasno definisan status jer ih Zakon o radu ne svrstava u „zaposlene“ ili u „radnike“ recimo, kategorija samostalnih umetnika prema Zakonu o kulturi.

Jedno pribežište u cilju ustanovljavanja statusa lica kao radnika (zaposlenog) ili preduzetnika (samozaposlenog) može biti procenjivanje njegovog položaja u svakom konkretnom slučaju, na osnovu unapred zadatih kriterijuma. U tom cilju neke države su razvile tzv. testove samostalnosti u oblastima poreskog i radnog prava³⁵. Međutim,

34 Zakon o privrednim društvima, „Službeni glasnik RS“, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018 i 91/2019, čl. 83, stav 1.

35 Tako je Belgija uvela test kojim se utvrđuje da li je radni odnos zasnovan na ugovoru o radu ili na nezavisnom ugovoru o pružanju usluga. Ukoliko je ispunjeno više od polovine sledećih kriterijuma, pretpostavlja se da je u pitanju ugovor o radu, odnosno da je radno angažovana osoba radnik: ukoliko se ne predstavlja drugim osobama kao ugovarač ili ukoliko radi po pravilu ili uobičajeno samo za jednog saugovarača; ukoliko nije izložen finansijskom ili ekonomskom riziku; ukoliko nema odgovornost i nadležnost za donošenje odluka koje se tiču finansijskih resursa preduzeća; ukoliko nema nadležnost za donošenje odluka koje se tiču kupovine koju obavlja preduzeće; ukoliko nema nadležnost za donošenje odluka koje se tiču politike cena preduzeća, osim kada su cene zakonski utvrđene; ukoliko nije obavezan da ostvari određeni rezultat u odnosu na ugovoreni rad; ukoliko mu je garantovana zarada ili fiksna naknada, bez obzira na rezultate preduzeća ili njegov radni učinak; ukoliko nije poslodavac lično i slobodno odabranim zaposlenima, odnosno ukoliko nema mogućnost slobodnog radnog angažovanja lica ili ako nije moguće da bude zamenjen po osnovu radnog učinka; ukoliko radi u prostorijama koje nisu u njegovom vlasništvu ili koje ne iznajmljuje ili ukoliko radi uz pomoć materijala nabavljenog, finansiranog ili osiguranog od strane saugovarača. Izvor: Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, 2017, str. 39.

Srbija je uvela parcijalno rešenje, tj. uvođenje ovog instrumenta kroz poreskopравни sistem, bez njegovog regulisanja u radnopravnoj oblasti, čime je jedna osetljiva kategorija radno angažovanih lica obavezana plaćanjem poreza, bez omogućavanja uživanja radnih prava. Naime, Zakonom o porezu na dohodak građana propisani su kriterijumi koji služe samo za utvrđivanje da li je ekonomska zavisnost preduzetnika ili preduzetnika paušalca od poslodavca tolika da njegovi prihodi moraju da podležu dodatnom oporezivanju, po stopi poreza na ostale prihode od 20 odsto, kao i prihodi po osnovu ugovora o delu i ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova³⁶. Dakle, ovim je u poreske svrhe uvedeno procenjivanje zavisnosti preduzetnika od njihovih poslovnih saradnika („poslodavaca“), bez propisivanja formalnopravnih efekata po njihov radnopravni položaj.

Zaključak

Da li su frilenseri oličenje dvoličnosti slobode koju nam navodno donosi kapitalizam? Da li je u pitanju koncept koji je izmišljen da bi se novim generacijama radnika stvorila iluzija slobode na tržištu rada? Da li su frilenseri predvodnik trenda povlačenja države i njenih regulatornih funkcija pred kapitalom? Ili je pak u pitanju prirodno „radno odelo“ novih generacija, milenijumske i „Z“, u kojem se njeni pripadnici osećaju komotno, iako neprepoznatljivi svojoj starijoj braći i sestrama, a kamoli roditeljima? Sigurno je da će se potraga za odgovorima na ova pitanja nastaviti narednih godina, ukoliko ih ne „pregaze“ neki novi trendovi, fenomeni i pojmovi čiji nastanak danas još uvek ni ne naslućujemo.

U svakom slučaju, na osnovu nalaza ove analize može se izvesti nekoliko zaključaka. Prvo, da je radno pravo postalo presporo u regulisanju sve većeg broja netipičnih oblika rada koji silovitom brzinom nastaju na talasu

36 Prema čl. 85 stav 1 tačka 17) Zakona o porezu na dohodak građana („Službeni glasnik RS“, br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.) najmanje pet od devet kriterijuma treba da bude ispunjeno da bi preduzetnik podlegao obavez plaćanja ovog poreza, između ostalog, to da nalogodavac ili povezano lice s nalogodavcem preduzetniku određuje radno vreme ili mu obezbeđuje opremu za rad.

digitalne revolucije čiji smo svedoci početkom XXI veka i koji razaraju koncept dostojanstvenog rada kao jedno od najvećih dostignuća XX veka. Drugo, da ipak postoje naznake nekih standarda i dobrih uporednopravnih rešenja koje mogu biti iskorišćene za rešavanje pravnog položaja kategorije radnika ili preduzetnika koju nazivamo „frilenserima“. Treće, da je stav prema pojavi netipičnih oblika rada, u koje treba ubrojati i rad frilensera, ne samo ekspertsko, već suštinski i političko i ideološko pitanje kroz koje se prelamaju i vrednosni stavovi donosilaca odluka. Četvrto, da je za rešavanje statusa frilensera neophodno održavati otvorenu komunikaciju i aktivnu debatu sa javnošću, a pre svega sa zajednicom frilensera, kao i sa udruženjima građana i sindikatima. Peto, kada je reč o pravnom položaju frilensera u Srbiji, da je veoma je teško dati odgovor na pitanje da li je on bliži statusu radnika (zaposlenih) ili preduzetnika, jer su relevantni važeći propisi u tom pogledu parcijalni i međusobno kontradiktorni i zbog toga što sadrže pravne praznine, od kojih neke imaju sistemski karakter i posledice (nepostojanje definicije „radnika“ u Zakonu o radu).

Dok EU barem formalno pokušava da povрати socijalnu agendu na listu svojih prioriteta, između ostalog, usvajanjem direktiva kojima se od poslodavaca traži da radnike obaveštavaju o uslovima rada na transparentan i predvidljiv način (što će povećati i zaštitu frilensera), čini se da Srbija uveliko ide u sasvim suprotnom smeru, ka stanju stihijskog kapitalizma. Zbog toga će brzina i inkluzivnost usvajanja novog zakona o radu (u kom pogledu je Vlada Srbije već propustila sopstveni rok na koji se obavezala Evropskoj uniji – jun ove godine) i stepen obuhvata svih kategorija radnika ovom velikom reformom u cilju borbe protiv prekarnog rada i zloupotrebe netipičnog rada biti najbolji pokazatelj opredeljenosti vlasti u narednom periodu prema pristupanju EU i ostvarivanju socijalne pravde, koja je ogromnoj većini onih u Srbiji koji sebe doživljavaju kao frilensere trenutno nedostižna. I dobra i loša rešenja će se od tog zakona granati u poresko i privredno pravo i druge oblasti. Ako razvoj pak bude išao u suprotnom smeru, kao što je pokazano usvajanjem izmena i dopuna Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju i Zakona o porezu na dohodak građana, biće to dokaz da su vlastima kapital i naplata poreza (i dalje) važniji od radnih prava njenih građana i građanki.

Spisak korišćene literature

- 1 A. Mrozowski, M. Maciejewska, "Bricolage unionism. Unions' innovative responses to the problems of precarious work in Poland", *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, European Trade Union Institute, 2017
- 2 C. Degryse, *Shaping the world of work in the digital economy*, European Trade Union Institute, 2017
- 3 D. Grimshaw, M. Johnson, A. Keizer, J. Rubery, "The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards", *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, European Trade Union Institute, 2017
- 4 E. Noronha, P. D'Cruz, "Decent work deficits in online labour markets: Negating freelancers' perceived empowerment", 5th Conference on regulating for decent work 3–5 July 2017, ILO Geneva
- 5 Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union*, 2017
- 6 International Labour Organization, *Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms*, 2019
- 7 International Labour Organization and OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020
- 8 M. Freedland, *United Kingdom National Study for the ILO – Workers' Protection*, 1999
- 9 M. Risak, T. Dullinger, *The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change*, European Trade Union Institute, 2018
- 10 NALED i Republički sekretarijat za javne politike, *Fleksibilni oblici angažovanja – Anketa sa frilenserima*, 2020.
- 11 S. Jašarević, D. Božićić, „Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca“, u *Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu*, Centar za istraživanje javnih politika, 2020.
- 12 V. De Stefano, M. Wouters, *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?* European Trade Union Institute, 2019
- 13 V. Pugnano, *Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness*, European Trade Union Institute, 2019

- 14 Zakona o porezu na dohodak građana, „Službeni glasnik RS“, br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.
- 15 Zakon o privrednim društvima, „Službeni glasnik RS“, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018 i 91/2019
- 16 Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje
- 17 Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, „Službeni glasnik RS“, br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - odluka US i 86/2019)



RADNA PRAVA SU NAŠA PRAVA

www.centaronline.org



fondacija centar za demokratiju



CentarOnline



CentarOnline



FCD FONDACIJA
CENTAR ZA
DEMOKRATIJU

OLOF PALME
INTERNATIONAL
CENTER



Шведска
Sverige

RADNA PRAVA SU NAŠA PRAVA

CRVENI ALARM ZA RADNA PRAVA



Beograd, decembar 2020.