

Konvencija MOR br. 193:

platformski rad u Srbiji između međunarodnog standarda i nacionalne implementacije

Tanja Jakobi

Branka Anđelković



Usvajanjem Konvencije o dostojanstvenom radu u platformskoj ekonomiji, br. 193, međunarodno radno pravo dobilo je prvi obavezujući instrument posebno posvećen radu posredovanom digitalnim platformama. Konvencija je usvojena 12. juna 2026. godine, posle dvogodišnjih konsultacija. Njena novina nije samo u tome što prvi put uspostavlja međunarodni standard za ovu oblast, već u tome što nalaže da rad organizovan kroz aplikacije, algoritme i digitalne naloge bude uređen prema principima dostojanstvenog rada.

Posle Direktive EU 2024/2831 o poboljšanju uslova rada u platformskom radu, Konvencija predstavlja drugi, obuhvatniji i komplementaran dokument koji države koje ga ratifikuju obavezuje da njegova rešenja primene u okviru nacionalnog zakonodavstva. Za Srbiju, ovo znači da se, pored Direktive EU o platformskom radu, pojavljuje još jedan važan normativni okvir prema kome treba promišljati reformu Zakona o radu i povezanih propisa, posebno ukoliko se otvori pitanje ratifikacije Konvencije.

Usvajanjem Evropske direktive o platformskom radu i Konvencije br. 193 MOR, ustanovljeni su odgovarajući instrumenti koje bi zakonodavac mogao da prilagodi domaćem kontekstu.

U nastavku teksta predstavljene su najvažnije odredbe Konvencije, dato je kratko poređenje rešenja iz Direktive EU i Konvencije, istaknuta važnost njihove primene za danas potpuno neuređen položaj onlajn i platformskih radnika na lokaciji u Srbiji i kratko opisana rešenja koja je Re:People predložio za uređenje položaja ovih radnika u radnom zakonodavstvu Srbije.

Zašto je Konvencija MOR 193 važna?

Kako u svojoj preliminarnoj analizi ističe jedan od vodećih pravnih eksperata za platformski rad i algoritamski menadžment, Valerio De Stefano, značaj Konvencije ne proizlazi iz jedne pojedinačne norme, već iz celovitog okvira kojim se platformski rad uvodi u sistem međunarodnih radnih standarda. Konvencija obuhvata širok spektar pitanja, uključujući osnovna prava na radu, bezbednost i zdravlje na radu, zaštitu od nasilja i uznemiravanja, radni status, zarade i socijalnu sigurnost, algoritamsko upravljanje, zaštitu podataka, suspenziju i deaktivaciju naloga, pristup pravnoj zaštiti, kao i odgovornost platformi i posrednika.

Upravo ta struktura čini Konvenciju relevantnom: ona platformski rad ne tretira kao marginalni oblik angažovanja, već kao rad u kome se poznati radnopravni problemi kao što su podređenost, zavisnost, rizik i asimetrija informacija, pojavljuju u novim institucionalnim i tehnološkim formama.

Prva ključna osobina Konvencije jeste što se ona odnosi na skoro sve kategorije radnika. Samozaposleni platformski radnici načelno su obuhvaćeni celim instrumentom, dok pojedine odredbe dopuštaju prilagođavanje zaštite različitim statusima angažovanja. To je važno jer formalna samozaposlenost često ne znači i stvarnu nezavisnost od platforme koja organizuje i kontroliše rad.

Konvencija ne propisuje jedinstveni model klasifikacije, ali zahteva da se status radnika utvrđuje prema tome kako se rad stvarno obavlja, a ne prema tome kako su strane formalno uredile svoj odnos.

To znači da je za utvrđivanje stvarnog statusa presudno ko organizuje pristup poslu, ko određuje ili utiče na cenu rada, ko raspoređuje zadatke, ko meri učinak, ko sankcioniše i ko može da ograniči ili ukine pristup prihodima. Konvencija time naglašava da je za utvrđivanje stvarnog radnog odnosa važnije kako se rad zaista organizuje nego formalni status radnika. U digitalnom okruženju kontrola se često ne ostvaruje preko neposrednog nadređenog, već putem algoritama koji dodeljuju zadatke, određuju cene, rangiraju radnike i mogu ograničiti ili ukinuti pristup platformi.

To ne znači da je svaki platformski rad radni odnos. Znači da se status ne može utvrđivati formalno, na osnovu onoga što je unapred definisala jača ugovorna strana.

Druga ključna osobina odnosi se na algoritamsko upravljanje. Prvi put u jednoj konvenciji MOR-a automatizovani sistemi u radu neposredno su uređeni. Platforme moraju informisati radnike i njihove predstavnike o tome kako se automatizovani sistemi koriste za nadzor, evaluaciju i donošenje odluka koje se odnose na rad. Konvencija predviđa i pristup pisanom obrazloženju značajnih odluka koje nepovoljno utiču na radne aranžmane i pristup radu, kao i preispitivanje odluka koje se odnose na neisplaćivanje dospelog iznosa za isplatu, suspenziju ili deaktivaciju naloga, odnosno prestanak zaposlenja ili angažmana.

Algoritam time prestaje da bude tretiran kao neutralna tehnička infrastruktura i postaje pravno relevantan mehanizam upravljanja radom. Konvencija polazi od stava da odluke koje utiču na pristup radu i prihodima ne mogu ostati isključivo rezultat automatizovanih procesa, već moraju biti podložne ljudskoj proceni i delotvornom preispitivanju.

Odatle proizlazi i šira ideja koju De Stefano označava kao decent work by design. Radna prava se ne dodaju naknadno, kao korektiv već uspostavljenih tehnoloških sistema, već se ugrađuju u samu arhitekturu sistema koji organizuju rad. Ako algoritamski sistem određuje pristup zadacima, prihodu, oceni učinka ili disciplinskim merama, taj sistem mora od početka biti projektovan tako da poštuje osnovna radna prava, zabranu diskriminacije, bezbednost i zdravlje, zaštitu podataka i kolektivna prava.

Kritike poslodavačkih organizacija i sindikata

Konvencija je rezultat teških pregovora i kompromisa. Poslodavačke organizacije su od početka isticale da širok lični obuhvat zamagljuje granicu između zaposlenja i samostalne delatnosti i da odredbe o algoritamskom upravljanju zadiru u poslovne modele platformi.

Druga linija kritike dolazi iz redova sindikata i civilnog društva, koji Konvenciju pozdravljaju, ali upozoravaju na cenu kompromisa. Posebno je važno to što prateća Preporuka nije usvojena, iako bi pružila dodatna praktična uputstva za primenu Konvencije. Umesto toga, usvojena je Rezolucija koja poziva države članice na ratifikaciju i primenu i traži od MOR-a da obezbedi resurse za dalje aktivnosti.

Kritike se odnose i na sadržaj samog teksta. Pojedine norme ostavljaju širok prostor državama da same odrede odgovarajuće mere. Socijalna sigurnost se vezuje za zaštitu koja pripada radnicima istog statusa, što može biti ograničavajuće za samozaposlene u državama u kojima je njihov nacionalni režim socijalne zaštite već slab. Minimalna naknada za samozaposlene platformske radnike nije ustanovljena kao neposredno pravo, već kao pitanje koje države treba da razmotre.

Zaštita komercijalno osetljivih informacija platformi može u implementaciji postati izgovor za ograničavanje transparentnosti. Pored toga, odredba koja dopušta državama da, nakon konsultacija, isključe ograničene kategorije platformi ili radnika iz primene svih ili pojedinih odredaba tražiće posebno pažljivu nacionalnu interpretaciju.

Ova ograničenja ne poništavaju osnovni domet instrumenta. U skladu sa logikom standarda MOR-a, Konvencija uspostavlja najniži nivo zaštite, a ne njen maksimum. Njena vrednost je u tome što platformski rad uvodi u prostor obavezujućih međunarodnih pravila koja će na nacionalnom nivou dobiti svoju primenu u zavisnosti od opsega i poštovanja odredbi kolektivnog pregovaranja, sudske prakse i kapaciteta sindikalnih organizacija da Konvenciju koriste kao normativni i politički resurs.

Konvencija 193 i Direktiva o platformskom radu: sličnosti, razlike i dometi

Direktiva EU 2024/2831 o poboljšanju uslova rada u platformskom radu i Konvencija međusobno su komplementarni dokumenti. Direktiva je teritorijalno ograničena na pravni prostor EU, dok Konvencija postavlja širi međunarodni okvir zaštite koji u značajnom delu obuhvata radnike nezavisno od formalnog statusa.

Direktiva uvodi procesni mehanizam koji treba da olakša utvrđivanje ispravnog radnog statusa, odnosno oborivu zakonsku pretpostavku radnog odnosa kada činjenice ukazuju na usmeravanje i kontrolu od strane platforme. Ona prenosi teret dokazivanja da nije reč o radnom statusu na platformu ako ona takav status osporava.

Kao i Konvencija, i Direktiva uređuje algoritamsko upravljanje, pristup informacijama, zaštitu od štetnih posledica zbog ostvarivanja prava, ulogu predstavnika radnika i transparentnost platformskog rada, uključujući prekogranične situacije. Kao i kada je reč o Konvenciji, i ovde pravna literatura ukazuje da će stvarni domet Direktive zavisiti od toga kako će države članice urediti pretpostavku radnog odnosa i kako će nacionalne institucije sprečavati strategije izbegavanja.

Platformski rad u Srbiji: dve slike neregulisanog rada

Platformski rad u Srbiji odvija se u dva strukturno različita dela tržišta. Kada je reč o online segmentu, govorimo o brojnoj populaciji frilensera koja po pravilu radi van klasičnog radnog odnosa, često za klijente koji nisu registrovani u Srbiji. Zbog toga su ovi radnici u domaćem pravnom sistemu najvidljiviji kroz poreski tretman, dok pitanja radnopravne zaštite, socijalne sigurnosti, kolektivnog predstavljanja i pristupa pravnim sredstvima ostaju slabije uređena.

O segmentu rada na lokaciji, posebno u dostavi i sličnim uslugama, nema dovoljno zvaničnih podataka. Iz analiza Re:People proizlazi da platforme sa dostavljačima najčešće ne zasnivaju neposredan radni odnos, već angažuju dostavljače preko partnerskih kompanija i, u manjoj meri, preko studentskih ili omladinskih zadruga.

Posebno je sporan model partnerskih kompanija. U toj konstrukciji platforma se predstavlja kao posrednik, dok radnici formalno rade za drugu kompaniju, iako se sam rad organizuje kroz aplikaciju, pravila, sisteme praćenja i uslove koje određuje platforma.

Problem nije samo u formalnom statusu radnika, već u tome što postojeći pravni okvir ne zahvata stvarni lanac organizacije, kontrole i odgovornosti. Na papiru, radnik zaposlen kod partnerske kompanije ulazi u režim Zakona o radu. U praksi, ostvarivanje prava zavisi od toga da li postoji efikasan nadzor nad posredničkim aranžmanima i da li se može utvrditi ko zaista organizuje rad, kontroliše uslove angažovanja i snosi odgovornost za poštovanje prava.

Pravni okvir za uređenje platformskog rada u Srbiji

Deficiti u uređenju platformskog rada imaju jasan normativni koren. Važeći Zakon o radu, čija je osnovna struktura iz 2005. godine, nastao je u pravnom i ekonomskom kontekstu koji nije mogao da predvidi današnje oblike digitalno posredovanog rada. On ne poznaje širi pojam radnika, već punu radnopravnu zaštitu vezuje za zaposlene u radnom odnosu. Samozaposlenost se prvenstveno tretira u kontekstu preduzetništva, dok oblici zavisnog rada nisu prepoznati u postojećem zakonodavstvu.

Sudska praksa dodatno pokazuje da je rekvalifikacija odnosa ograničena, jer se tradicionalna obeležja radnog odnosa i dalje često traže u kontinuitetu rada, unapred određenom radnom vremenu i klasičnoj organizacionoj podređenosti. Upravo fleksibilnost, koja je konstitutivna odlika platformskog rada, u takvom okviru može postati razlog da se radni odnos ne prizna, iako platforma faktički kontroliše ključne elemente rada.

Na taj zastareli i zatvoreni temelj nadovezuje se širi problem nepotpunog usklađivanja sa onim delom evropskog i međunarodnog radnog prava koji je posebno važan za nove, nestandardne i digitalno posredovane oblike rada. Kao zemlja kandidat za članstvo u EU, Srbija ima obavezu postepenog usklađivanja sa pravom Unije. Evropska komisija u najnovijem izveštaju za Poglavlje 19 konstatuje da Srbija nije ostvarila napredak u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, da treba da nastavi usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i da pokrene konsultacije o novom Zakonu o radu.

Za platformski rad su posebno relevantna dva novija instrumenta EU. Direktiva 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada važna je zato što se odnosi upravo na oblike rada kod kojih su uslovi angažovanja nejasni, promenljivi ili teško predvidivi, uključujući rad na zahtev, povremeni rad i platformski rad. Ona uvodi širi skup prava na informacije o ključnim uslovima rada, predvidivost radnog rasporeda, ograničenje probnog rada, zaštitu od zloupotreba ugovora bez garantovanog obima rada i obaveznu obuku bez troška za radnika.

Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života relevantna je u užem smislu, pre svega zbog prava na odsustva i fleksibilne radne aranžmane za roditelje i negovatelje, uključujući mogućnost prilagođavanja radnih obrazaca kroz rad na daljinu, fleksibilno radno vreme ili smanjeno radno vreme.

Srbija je takođe neažurna u ratifikaciji i primeni konvencija MOR. Prema evidenciji NORMLEX-a, Srbija nije ratifikovala Konvenciju br. 177 o radu od kuće, iako je ona konceptualno najbliža delu online platformskog rada; nije ratifikovala ni Konvenciju br. 189 o dostojanstvenom radu radnika u domaćinstvu, relevantnu za platformizaciju usluga nege i kućnih poslova; niti Konvenciju br. 190 o nasilju i uznemiravanju u svetu rada, čiji je pristup sada neposredno važan i za rad preko platformi.

Konvencija br. 193 zato ne dolazi u normativno prazan prostor, već u prostor u kome domaće radno pravo već duže vreme kasni za transformacijama u oblasti rada.

Kako urediti platformski rad u Srbiji?

Jedan od načina na koji je moguće izaći iz ovog prostora neregulisanosti platformskog rada sugerisan je u Ex ante analizi efekata javnih politika u oblasti platformskog rada, koju je za potrebe Re:People izradilo Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije. Njeno polazište je dvostruko.

Ex ante analiza razlikuje online rad i rad na lokaciji i za svaki segment nudi poseban mehanizam. Za frilensere koji rade za strane klijente neregistrovane u Srbiji predlaže se uvođenje pravnog instituta uslužnog poslodavca: licencirane kompanije sa kojima bi frilenser zasnivao radni odnos, sa zaštitama koje iz tog odnosa proizlaze, dok bi zadržao značajan stepen autonomije i fleksibilnosti.

Za rad na lokaciji predlaže se rešenje koje polazi od instituta ustupanja zaposlenih: radni odnos bi se zasnivao ili neposredno sa platformom ili sa posebno regulisanom agencijom za zapošljavanje platformskih radnika, dok bi platforma preuzela ulogu poslodavca-korisnika i odgovornost koja iz te uloge proizlazi.

Važan element tog predloga jeste da trošak posredovanja ne sme biti prebačen na radnika. Ako postoji agencijski ili posrednički aranžman, naknadu za tu uslugu treba da snosi platforma, a ne osoba koja obavlja rad. Time se rešava jedan od ključnih problema postojećeg modela partnerskih kompanija, u kome se formalna zaštita radnika odvaja od stvarne organizacije rada, a odgovornost postaje teško uhvatljiva.

Drugi važan element odnosi se na algoritamsko upravljanje. Platforma bi morala da pruži relevantne informacije o sistemima koje koristi za organizaciju rada, uključujući parametre koji utiču na raspodelu zadataka, ocenjivanje, pristup radu, prihode i eventualne sankcije. Time bi odredbe Konvencije br. 193 i Direktive 2024/2831 dobile konkretnu domaću adresu.

Okvir bi trebalo dopuniti jasnim definisanjem samozaposlenih u Zakonu o radu, uz razlikovanje između samozaposlenih koji zapošljavaju druge i samozaposlenih koji rade bez zaposlenih i nalaze se u ranjivijem položaju. Za ovu drugu grupu potrebno je razmotriti skup prava koji bi odgovarao njihovoj stvarnoj ekonomskoj i organizacionoj zavisnosti: bolovanje, porodijsko odsustvo, zaštitu od jednostranog raskida, ograničenja radnog vremena tamo gde su primenljiva, kolektivna prava i pristup delotvornim pravnim sredstvima.

Pored toga, digitalne platforme koje se bave posredovanjem u zapošljavanju trebalo bi prepoznati kao relevantne aktere u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, uz posebna pravila nadzora, obaveze transparentnosti i jasnu podelu odgovornosti.

Iz ugla Re:People, koji se godinama zalaže za regulaciju pravnog statusa i pristup platformskih radnika dostojanstvenom radu, i Direktiva i Konvencija predstavljaju važan argument za nastavak zagovaranja uređenja platformskog rada.

Ova analiza izrađena je u okviru projekta „**BRIDGE: Povezivanje evropskih standarda o platformskom radu, upravljanja veštačkom inteligencijom i reforme radnog zakonodavstva**“

u Jugoistočnoj Evropi“, koji podržava Međunarodni centar Olof Palme. Sadržaj analize predstavlja isključivu odgovornost organizacije Re – Centar za društvo i tehnologiju i ne odražava nužno stavove Međunarodnog centra Olof Palme.

