

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

Александар Д. Ковачевић

Улога синдиката у процесу дигитализације рада у  
Србији

докторска дисертација

Београд, 2023

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCES

Aleksandar D. Kovačević

The role of the trade unions in process of  
digitalization of labour in Serbia

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2023

Подаци о ментору и члановима комисије за оцену и одбрану докторске дисертације

Ментор:

проф. др Зоран Стојиљковић, редовни професор

Универзитет у Београду – Факултет политичких наука

Чланови комисије за оцену и одбрану:

---

---

---

Датум одбране дисертације: \_\_\_\_\_

## Изјава захвалности

Ова дисертација је резултат дугогодишњег рада и истраживања о дигитализацији рада у Србији. Пре свега желео бих да се захвалим својој породици, својој вереници Кристини, мајци Љиљани и оцу Драгану који су ме подржавали у изради ове дисертације и бодрили у моментима када бих поклекао. Велику захвалност дугујем и својим сестрама Сандри и Невени које су ми помогле да разумем правнички и психолошки аспект моје теме. Такође, велику захвалност исказујем према свом ментору професору др Зорану Стојиљковићу који ме је заинтересовао за област дигитализације рада и повезао са синдикатима у Србији. На основу његових сугестија приступио сам изради озбиљне докторске дисертације из које ће произаћи мноштво научних текстова који представљају природни наставак истраживања. Велику захвалност дугујем и представницама међународног одељења Савеза самосталних синдиката Србије и УГС Независност Бојани Бјеловић Босанац и Александри Виторовић које су ми помогле да боље разумем позицију српских синдиката у ери дигитализације.

Не могу да не споменем професорицу др Снежану Ђорђевић са којом већ дуго година успешно сарађујем а која ми је дала доста корисних инпута за писање квалитетних научних чланака. Наравно поред ње бих се захвалио читавом тиму са предмета из области Јавне управе, локалне самоуправе и јавних политика, професору Дејану, Верану и Агатини са којима такође успешно сарађујем. Захваљујем се такође мојој колегиници из студенске клупе Кристини Милић са новинарског одељења која је слушала моје свакодневне говоре о дигитализацији током нашег студирања.

Посебну захвалност исказујем и према представницима Удружења радника на интернету који су ми дали приступ њиховој организацији за дистрибуирање упитника о положају дигиталних радника који чини окосницу мога истраживања. Ставовe које су исказали дигитални радници у овом упитнику указују на значај теме, те се надам да ће им овај рад помоћи да пронађу начин да поправе свој положај.

Не могу да се не захвалим и колегиницама из стручних служби факултета, Емини, Слађани, Марији и Катарини са којима сам остварио успешну сарадњу у протеклим годинама и које су ми искрено помагале у сваком тренутку током докторских студија и писања ове дисертације.

Велико хвала и мојим пријатељима који су слушали моје трактате о дигитализацији рада и изазовима са којима се срећу дигитални радници у нашој земљи. Њихови коментари су ми били од велике важности јер сам тако могао да ослушнем проблеме са којима се у свакодневном животу срећу дигитални радници.

Подаци о докторској дисертацији

Улога синдиката у процесу дигитализације рада у Србији

### Сажетак

Дигитална револуција доводи до радикалних промена у сфери рада и настанка нових облика рада који се заснивају на употреби дигиталних алата. Она доводи до настанка ултрафлексibilног дигиталног тржишта рада чиме се унижавају права радника, али истовремено и буди интересовање синдиката који прилагођавају своје деловање условима дигитализације. Основно истраживачко питање гласи: на који начин се могу променити стратегије синдикалног деловања како би се побољшала улога синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације?

Основни циљ овог рада је објашњење улоге синдиката у процесу дигитализације рада у Србији. У раду се користе све основне методе, док се од општенаучних користе: хипотетичко-дедуктивна, статистичка, компаративна и метода моделовања. Ради прибављања података се користи анализа садржаја, испитивање, посматрање, интервју и метод студије случаја. На почетку рада се приступа детаљној објашњавању појмова синдикат, социјални дијалог и дигитализација рада и објашњавања дигитално тржишта рада. На крају првог дела рада се представљају платформе за деловање синдиката у ери дигитализације. У наставку рада се проблематизује случај Србије и објашњава процес дигитализације рада у условима неолибералне парадигме економских односа и наглашава експанзија гиг економије, дигитално тржишта рада и рада на дигиталним платформама. Суштину рада чини емпиријско истраживање о положају дигиталних радника у Србији и студије случаја платформе Upwork и апликације Car: Go. У закључним разматрањима се истиче посебна улога традиционалних синдиката који треба да креирају лепезасту стратегију деловања како би у свој опсег обухватили дигиталне раднике који представљају нову синдикалну клијентелу, а да притом не наруше већ стечена права традиционалних радника.

Кључне речи: четврта индустријска револуција, дигитализација, дигитално тржиште рада, дигиталне платформе, гиг економија, Upwork, Car: Go, лепезаста синдикална стратегија

Научна област: политичке науке

Ужа научна област: политиколошко-социолошке студије

УДК: 004:331.107(497.11)

## Information about Doctoral dissertation

### The role of the trade unions in process of digitalization of labour in Serbia

#### Abstract

The digital revolution causes radical changes in the workplace and the creation of new types of labour that rely on digital instruments. It leads to the formation of an ultra-flexible digital labour market, which reduces workers' rights while piquing the attention of trade unions, which adapt their operations to the conditions of digitalization. The major research question is: how can trade union strategies be modified to improve their role in preserving workers' rights during the digitization process?

The main objective of this research is to discuss the role of labour unions in Serbia's digitization of work. The study employs all basic methods, as well as general scientific methods such as hypothetical-deductive, statistical, comparative, and modelling approaches. Content analysis, surveys, observation, interviewing, and the case study technique are employed to gather data. A full description of the terms trade union, social dialogue, digitization of work, and digital labour market is provided at the start of the paper. The platforms for trade union action in the digital age are provided towards the conclusion of the first part of the text. In the next section, the situation of Serbia is problematized, the process of labour digitalization is discussed in the context of the neoliberal economic relations paradigm, and the rise of the gig economy, the digital labour market, and work on digital platforms are highlighted. The paper's main focus is empirical research on the condition of digital workers in Serbia, as well as case studies of the Upwork platform and the Car: Go application. The specific role of traditional trade unions is stressed in the final remarks, which should develop a multi-objective strategy for incorporating digital employees, who constitute a new trade union clientele, without infringing on traditional workers' already acquired rights.

Keywords: fourth industrial revolution, digitization, digital labour market, digital platforms, gig economy, Upwork, Car: Go, multi-objective strategy

Scientific field: Political Sciences

Scientific subfield: Political and sociological studies

UDK: 004:331.107(497.11)

## Садржај

I	Увод.....	10
II	Настанак и развој синдикалног покрета и епоха дигитализације .....	19
1.	Теоријско одређење појма синдиката .....	20
1.1	Настанак и развој синдикалног покрета .....	21
1.2	Синдикални покрет у другој половини 20. века .....	24
1.3	Синдикални покрет у 21. веку .....	26
2.	Теоријско одређење појма социјални дијалог .....	29
2.1	Настанак и развој социјалног дијалога .....	29
2.2	Дефиниција и врсте социјалног дијалога.....	30
2.3	Стање социјалног дијалога у компаративној пракси.....	31
3.	Теоријско одређење појма дигитализација.....	34
3.1	Четврта индустријска револуција.....	34
3.2	Појам дигитализације рада.....	36
3.3	Области утицаја дигитализације рада .....	38
III	Дигитализација рада и дигитално тржиште рада.....	42
1.	Промена пословног окружења и процеса рада .....	42
1.1	Аутоматизација производње .....	42
1.2	Измене у процесу рада и стварање нових радних места .....	43
1.3	Технолошке иновације на радном месту .....	48
2.	Промене у социоекономској и демографској структури становништва .....	49
2.1	Стварање ултра - флексибилног тржишта рада .....	49
2.2	Смањење броја запослених као последица дигитализације.....	50
2.3	Настанак прекаријата.....	51
3.	Појам дигиталног тржишта рада .....	52
3.1	Настанак и развој дигиталног тржишта рада .....	52
3.2	Дигитално тржиште рада као последица дигитализације процеса рада.....	56
3.3	Правно регулисање радних односа на дигиталном тржишту рада .....	58
4.	Нове форме запослености на дигиталном тржишту рада .....	65
4.1	Виртуализација процеса рада.....	65
4.2	Ко су виртуални радници? .....	67
4.3	Положај радника на дигиталном тржишту рада .....	72
IV	Синдикални покрет и стратегије за деловање синдиката у ери дигитализације рада.....	76
1.	Положај синдиката у ери дигитализације.....	76
1.1	Заштита основних права радника у процесу дигитализације рада .....	76
1.2	Промена типа запослености у процесу дигитализације рада .....	77
1.3	Трагање за новом синдикалном клијентелом.....	78
2.	Европски социјални модел у ери дигитализације.....	79

2.1	Настанак и развој европског социјалног модела .....	79
2.2	Типови европског социјалног модела .....	80
2.3	Промена постојећег европског социјалног модела у процесу дигитализације рада .. .....	82
3.	Синдикални покрет и нова синдикална клијентела.....	83
3.1	Настанак нове синдикалне клијентеле .....	83
3.2	Правни положај формално незапослених и samozапослених лица .....	84
3.3	Синдикални одговор на тежак положај радника у процесу дигитализације рада ..	88
4.	Цивилне и политичке стратегије деловања синдикалног покрета у ери дигитализације рада .....	89
4.1	Платформе за деловање синдиката у ери дигитализације рада.....	90
4.2	Политизација vs. маргинализација синдиката у ери дигитализације рада.....	93
4.3	Трагање за јединственом стратегијом за деловање синдиката у ери дигитализације рада .....	95
V	Рад на дигиталним платформама у Србији .....	98
1.	Дигиталне платформе као нови вид рада у Србији .....	98
1.1	Рад на дигиталним платформама као најзаступљенији вид дигиталног рада у Србији .....	100
1.2	Положај радника на дигиталним платформама .....	105
1.3	Заштита основних права радника на дигиталним платформама.....	114
2.	Студија случаја платформе Upwork .....	116
2.1	Високообразовани кадар у улози хонорараца .....	118
2.2	Права и дужности запослених .....	120
2.3	Правна регулатива.....	123
3.	Студија случаја апликације CAR:GO.....	125
3.1	Српска варијанта Uber-а .....	125
3.2	Права и дужности запослених .....	128
3.3	Правна регулатива.....	129
VI	Реформа синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији у ери дигитализације ..	132
1.	Имплементација дигиталног рада у условима неолибералне парадигме.....	132
1.1	Пораст броја радно ангажованих лица у зони сиве економије.....	133
1.2	Деградација основних права радника .....	136
1.3	Високообразовани кадар као носилац дигитализације рада .....	138
2.	Синдикални покрет и социјални дијалог у ери дигитализације рада у Србији .....	139
2.1	Положај синдиката на дигиталном тржишту рада.....	140
2.2	Социјални дијалог у ери дигитализације .....	143
2.3	Заштита права радника кроз постојеће механизме за вођење социјалног дијалога ... .....	144
3.	Друштвени контекст реформи синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији	146
3.1	Анализа постојећег друштвеног контекста .....	146



3.2	Примена примера позитивне праксе у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога .....	147
4.	Промена модела индустријских односа у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога .....	149
4.1	Усвајање и имплементација модификованог корпоративистичког модела индустријских односа .....	151
4.2	Реформа институционалног оквира у циљу имплементације модификованог корпоративистичког модела индустријских односа.....	153
4.3	Будућност синдикалног покрета и социјалног дијалога .....	154
VII	Закључак .....	157
VIII	Литература.....	162

# I УВОД

Већ дуги низ година синдикати се сматрају за организације које имају или би барем требало да имају одлучујућу одлуку у креирању јавних политика које се односе на заштиту права запослених и побољшавање услова њиховог рада. Стога није на одмет почети са максимумом синдикалног покрета коју дају брачни пар Веб у књизи Историја синдикализма. Према њиховом мишљењу синдикати су „организације најамних радника чији је циљ одржавање и побољшавање услова њиховог рада“ (Webb & Webb, 2011). На основу ове дефиниције се може закључити да се синдикати могу посматрати као интересне организације радника. Поред тога што заступају интересе запослених, поједини аутори синдикате убрајају у актере цивилног друштва (Павловић, 2009:186).

Развој синдикалног покрета је у блиској повезаности са развојем и историјом индустријског развоја. Историја индустријског развоја је историја технолошких, економских и друштвених промена које су имале кључни утицај на промене унутар сфере рада. Један од кључних разлога који доводи до промена унутар сфере рада су технолошке иновације. Тренутна трансформација индустријске производње у циљу дигитализације процеса рада се назива четврта индустријска револуција (Harteis, 2018:1). Дигитализација процеса рада директно утиче на технологију, организације, раднике и послодавце (Harteis, 2018:3). Са дигитализацијом долази до настанка дигиталног тржишта рада. Она утиче на четири области: (1) стварање нових радних места (нови сектори, нови производи, нове услуге); (2) измене у процесу рада (дигитализација, паметне машине, нови облици управљања); (3) урушавање људског рада (аутоматизација, роботизација); (4) промене врсте посла (дигиталне платформе, услуге преко Интернета, дељена економија) (Degryse, 2016: 17-18). Једна од кључних последица дигитализације јесу промене у социо – економској и демографској структури становништва. Различита истраживања су показала да дигитализација доводи до промена радног окружења и стварања (ултра)флексибилног тржишта рада. Са друге стране, нове технологије доводе до иновација на радном месту као што су удаљени рад, рад у кооперативним просторима и телеконференције што води до смањења броја запослених са пуним радним временом (WEF, 2016:6).

У погледу дигитализације потребно је направити разлику између нових облика дигиталног рада који се одвија унутар граница традиционалне индустрије и пружалаца услуга и дигиталног рада било на или преко дигиталних платформи (Meil & Kirov, 2017:7). За потребе овог истраживања извршиће се анализа нових облика дигиталног рада који су уско везани за настанак дигиталног тржишта рада и промену врсте посла. Посебан акценат се поставља на анализу виртуалног рада. Виртуелни рад води виртуализацији организација рада које се непрестано шире укључујући у себе не само виртуелне раднике него и друге раднике који су укључени у производњу и пружање услуга. Аутори истичу да се у 21. веку јавља девет нових облика запослења који се могу поделити у две велике групе и то: (1) нови облици радног односа између послодавца и запосленог, односно клијента и радника и (2) нови начини рада (Meil & Kirov, 2017:53).

Дигитализација је несумњиво довела до промена на тржишту рада. Иако се дигитализација често представља као светло на крају тунела које ће оснажити посрнуле традиционалне привредне системе уводећи у производне системе и процесе машине које могу самостално да врше посао, уводећи у систем услуга паметне апликације којима се те услуге побољшавају, она уједно води ка стварању новог ултра-флексибилног тржишта рада и радничке класе – прекаријата без здравствене и социјалне заштите и пензионог осигурања, често потплаћене и обесправљене, без основних радничких права и права на достојанствен рад. Као традиционални заштитници радничке класе у свим кризним временима намећу се синдикати. У вези с тиме је неопходно испитати положај синдиката у процесу дигитализације рада. На самом почетку треба истаћи да синдикати не смеју да буду кочничари дигитализације

и технолошког напретка, али такође и да не смеју да игноришу појаву њихових штетних ефеката. Дигитализација рада доводи до усвајања нових правила унутар синдикалних централа који представљају својеврсан одговор на дигитализацију. Синдикати гледају на дигитализацију као на транзицију са традиционалних послова на дигиталне послове у индустрији, а посебно у сектору услуга. Синдикати инсистирају да дигитализација треба да буде заснована на квалитетном раду и да транзиција треба да буде спроведена у блиској сарадњи са синдикатима (Meil & Kirov, 2017:264-265). Велике синдикате централе усвајају нова документа у која је кључна тема дигитализација рада. Синдикати инсистирају на секторском социјалном дијалогу како би се објаснио утицај дигитализације на раднике.

У циљу одговора на све тежи положај радника у процесу дигитализације рада, Европска синдикална конфедерација је 2016. године изашла са резолуцијом „Ка праведном дигиталном раду“ где је навела глобалне смернице за стратегије синдиката које између осталог обухватају: (1) добар и правичан дигитални рад заснован на добрим условима рада и сигурним радним окружењем и фер радним односом; (2) спречавање неједнаке прерасподеле богатства у друштву; (3) повећавање радне снаге (укључујући и samozапослене раднике) надградњом иницијалних и континуираних програма стручног усавршавања за дигиталну еру која ће омогућити приступ високом образовању и доживотном учењу; (4) поштовање Директиве о приватности, људском достојанству и заштита личних података; (5) укључивање родних перспектива у све дигиталне иницијативе како би дигитализација постала покретачка снага за родну равноправност; (6) укључивање сета стандарда – социјалних, економских и одрживих са циљем да се осигура да дигитализација у ЕУ уклапа у оквире климатске, економске и политике одрживог развоја; (7) предлагање ЕУ оквира за раднике на платформама како би се заштитила основна права радника као што је право на зараду, радно време, социјално и пензијско осигурање, порези уз инсистирање на поштовању националних и европског радног законодавства; (8) спровођење процене друштвеног утицаја информационог стандарда на запослене; (9) изградити инклузивне и доступне дигиталне јавне сервисе и обезбедити да јавна администрација путем дигиталних тренинга и дигиталних вештина подржи грађане и раднике; (10) дигитализација не сме имати негативни утицај на пореске приходе и не сме утицати на даљи пад пореске основице компанијама; (11) ојачати информације, консултације и заступања на нивоу одбора ради бољег предвиђања и управљања промена, посебно инклузивном транзицијом ка добром и фер дигиталном раду; (12) синдикати треба да користе сва репрезентативна тела како би обликовали праведну и инклузивну дигитализацију компанија и услуга и организовали samozапослене раднике; (13) синдикати треба да осигурају да представници радника уопште и посебно у управним одељењима компанија врше надзор над увођењем нових технологија и да користе колективно преговарања како би применили нова права у вези са дигитализацијом (укључујући и право на дисконектовање); (14) синдикати треба активно да прате дигитализацију како би омогућили конфедерацији да склопи што повољније споразуме о различитим облицима дигитализације (ETUC, 2016).

Синдикалне конфедерације препоручују синдикатима да трагају за могућим решењима кроз трипартитни социјални дијалог. Сам социјални дијалог се може повезати са трагањем за јединственим европским социјалним моделом до кога долази након Другог светског рата у процесу стварања нове и јединствене европске економске заједнице. Европски социјални модел се може дефинисати као збир полазних принципа, пратећих стратегија о активности државних органа и организација цивилног друштва умерених на то да се свим грађанкама и грађанима обезбеде основне материјалне потребе, социјално еколошки одрживи развој, социјална укљученост и партиципација и јачање социјалне кохезије прерасподеле дохотка у корист најсиромашнијих (Стојиљковић, 2011:56). Постоје различите врсте европског социјалног модела. Esping-Andersen, (1990: 26-27) говори о три типа европског социјалног модела: либерални, корпоративно – етатистички и социјалдемократски. Ова типологија се заснива на два принципа и то на националним разликама између појединачних држава које припадају овим моделима и обиму социјалних права у сваком појединачном моделу.

Ебингхаус и Висер допуњују наведену класификацију и тако препознају четири модела индустријских односа и то: (1) конфликтно орјентисани тип јужноевропских (медитеранских) земаља кога карактерише јако поларизовање капитала и рада на нивоу предузећа што води честом организовању штрајкова који се заснивају на недостајућем међусобном признавању страна у конфликту и чине интервенцију државе незаобилазном; (2) плуралистички и волунтарни тип индустријских односа англосаксонских земаља који се базира на добровољном односу рада и капитала где тржиште регулише супротстављене интересе обе стране, при чему држава не интервенише између послодаваца и запослених; (3) корпоративистички тип скандинавских земаља где доминирају организоване организације како на страни запослених тако и на страни послодаваца, које су консензуално орјентисане и отуда воде лакшем закључивању колективних уговора који се закључују између социјалних партнера где учешће узима и држава и (4) социјално – партнерски тип континентално европских земаља који представља форму корпоративног модела где послодавци и запослени уживају аутономију, али држава учествује у грађењу социјалног партнерства на нивоу предузећа и на нивоу грана (Ebbinghaus & Visser, 2000).

Дигитализација рада нужно води до промене модела индустријских односа. Рајко Косановић под индустријским односима подразумева „посебну теоријско – научну и наставну дисциплину у оквиру које се применом одговарајућих метода истраживања изучавају односи између социјалних партнера, односно односи између државе, запослених и послодаваца“ (Косановић, 2010:58). Са друге стране, познати немачки економиста Валтер Милер Јенш дефинише индустријске односе као „економске процесе размене и друштвене односе кооперације и конфликта између рада и капитала, односно између репрезентативних актера у радној јединици, економској грани, држави или транснационалном економском простору“ (Müller-Jentsch, 2008:9). Дигитализација рада доводи до промена односа између запослених и послодаваца и претвара радничку класу у прекаријат.

Кључни проблем овог истраживања је садржан у чињеници да дигитализација рада нужно води нарушавању права радника што је непосредан повод за укључивање синдиката у регулисање односа на овом пољу. Основно истраживачко питање које се овде поставља гласи: на који начин се могу променити стратегије синдикалног деловања како би се побољшала улога синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације рада? Поред истраживања улоге синдиката у заштити права радника потребно је истражити и стање социјалног дијалога, промене у оквиру социјалног дијалога, укљученост социјалних партнера у постојеће облике социјалног дијалога и њихову улогу у процесу дигитализације. Ово истраживање ће бити усмерено на промене унутар радног законодавства и других законских оквира којима се регулише право на рад као и на компаративну анализу ових промена у европских земљама уз примену позитивних решења у нашој земљи. У циљу појашњења рада на дигиталним платформама користиће се студија случаја дигиталне платформе Urwork и апликације Car:Go. За потребе овог рада биће спроведено емпиријско истраживање како би се дошло до релевантних података о утицају дигиталних платформи и апликација на тржиште рада у Србији. Рад ће тежити проналажењу релевантних података који синдикатима могу послужити у креирању квалитетне стратегије деловања која ће успешно одговорити на четврту индустријску револуцију.

Предмет овог истраживања је сагледавање промена стратегија синдикалног деловања у циљу побољшања улоге синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације. Постојећа научна сазнања о овом предмету се могу пронаћи у новијој литератури, као и у бројним документима који говоре о процесу дигитализације рада. Основне теоријске претпоставке о дигитализације се могу пронаћи у радовима Памеле Меил, Васиља Кирова и Кристова Дигриса. Утицај дигитализације на процес рада објашњен је у студији „Дигитализација економије и њен утицај на тржиште рада“ аутора Кристова Дигриса. Овај утицај је објашњен и у бројним документима које су објавиле и донеле кључне европске и светске институције и синдикалне конфедерације.

Ради објашњења стања унутар синдикалног покрета у упоредној перспективи након Другог светског рата послужиће нам рад аутора Бернхарда Ебингхауса и Цела Висера који носи назив „Синдикати у Западној Европи након 1945. године“. Ова књига пружа добру емпиријску основу за дуготрајно и компаративно разумевање промена и варијација унутар синдикалног покрета у Европи (Ebbinghaus & Visser, 2000). Квалитетна студија која говори о положају синдиката у Европи је „Разумевање европског синдикализма“ аутора Ричарда Хајмана. Овај аутор говори о три идеална типа европског синдиката од којих је сваки повезан са различитом идеолошком оријентацијом. Ови модели су: пословни синдикати који су усмерени на тржиште; интеграцијски синдикати који су усмерени на друштво и радикално – опозициони синдикати који су усмерени на класе (Human, 2001:3).

Дигитализација рада доводи до промена у синдикалном покрету. Једна од последица дигитализације је настанак нове радничке класе која је ангажована на новим пословима и који нису били обухваћени синдикалним стратегијама. Стварање нове радничке класе доводи до битног окрета синдиката ка новој клијентели коју чине радници у сфери дигиталног рада. Стога, синдикати у својим платформама морају да обухвате сва радна ангажована лица. Под радно ангажованим лицима подразумевају се сви запослени без обзира на њихов радно – правни статус. Ипак, потребно је издвојити раднике запослене у сфери дигиталног рада. Особеност ових радника јесте чињеница да су они углавном самозапослена или формално незапослена лица. Неопходно је усмерити фокус овог истраживања према радницима ангажованим у сфери дигиталног рада. Оправдано се поставља питање да ли ова лица уопште и желе заштиту од стране синдиката. Потребно је пронаћи образац синдикалног организовања који ће укључити раднике без формалног радног односа у синдикалне структуре. Ради бољег разумевања улоге синдиката у процесу дигитализације, ова улога ће бити посматрана из угла европског и домаћег законодавства. Такође, евентуалне препоруке и смернице које долазе из европске праксе биће критички сагледане у постојећем друштвеном контексту у Србији.

Након одређивања предмета истраживања потребно је дефинисати категоријално – појмовни систем који се налази у наслову теме. Овде наилазимо на потешкоће које су присутне уопште у друштвеним наукама приликом дефинисања појмова. Заједнички именитељ за појам синдиката јесте да се ради о интересним организацијама које окупљају раднике. Вукашин Павловић истиче да синдикати као актери цивилног друштва треба да испуне четири најважнија задатка: (1) морају остваривати функцију интересне репрезентације у цивилном друштву и у односу на државу и политику; (2) морају штитити и заштити интересе радника и свих запослених од сваке злоупотребе и самовољних одлука менаџмента; (3) морају дати свој допринос у развоју програма за решавање проблема незапослених и успоставити одређене социјалне стандарде и (4) синдикати треба да развијају образовање за демократију и цивилно друштво како би помогли демократизацији друштва (Павловић, 2009: 197);

Дигитализација са друге стране представља радикално преобликовање пословног окружења и природе рада као и редефинисање граница производње, редистрибуције и потрошње (De Groen et al, 2017:8). Она се посматра као производ четврте индустријске револуције која се пак одвија у два таласа и то: (1) процес аутоматизације производног процеса и (2) појава виртуелног рада на дигиталним платформама у условима дигиталне економије. Ово истраживање се ослања на други талас дигитализације и појаву дигиталне економије. Дигитална економија уз дигитализацију доводи до појаве дигиталног тржишта рада које представља свеукупност односа између виртуелног послодавца и виртуелног радника који посао обавља на дигиталној платформи.

Ово истраживање је временски ограничено на почетак 21. века. Избор овог временског ограничења није случајан будући да тада долази до масовног коришћења информационо – комуникационих технологија и развијања дигиталне економије, настанка првих дигиталних платформи и појаве дигиталног тржишта рада. Ово истраживање је просторно ограничено на територију Републике Србије. Ради бољег разумевања друштвеног контекста, фокус истраживања ће бити проширен на европске земље у циљу трагања за адекватним

синдикалним одговором на дигитализацију рада уз нагласак на заштити права радника у процесу дигитализације. Предмет овог истраживања несумњиво спада у домен политичких наука, односно ужу научну област политичке социологије. Друга политиколошка дисциплина која је обухваћена овим истраживањем су јавне политике са посебним нагласком на секторске политике у области рада и запошљавања. Такође, ово истраживање покушава да прикаже и правнички аспект овог проблема. Ова област спада у домен радног права и индустријских односа. Посебан теоријски подухват је објаснити предмет овог истраживања са становишта социологије права, где се пре свега покушава пронаћи веза између правних норми и стања у друштву, односно омогућити еволуцију права у складу са друштвеним контекстом. Како се процес дигитализације рада одвија у складу са променама у друштвеном контексту које су последица четврте индустријске револуције, улога синдиката у процесу креирања норми јавних политика се може посматрати са становишта социологије права као мултидисциплинарног приступа изучавању права у складу са друштвеним контекстом.

Ово истраживање има научни и друштвени циљ. Научни циљ овог истраживања се састоји из стицања новог научног сазнања и продубљивању постојећег у вези са предметом истраживања. Приликом одабира научних циљева који се желе постићи у овом истраживању је неопходно водити рачуна о предмету истраживања. У овом истраживању се полази од научне дескрипције која је од изузетне важности у друштвеним, а посебно у политичких наукама будући да се њоме врши описивање конкретне друштвене стварности. Пошто постоје одређена верификована сазнања о положају синдиката у ери четврте индустријске револуције потребно је достићи и више научне циљеве. Стога, први научни циљ који се жели постићи је научна класификација и типологизација. Научној класификацији за основ служи научна дескрипција. На основу сазнања о положају синдиката, дигиталном раду и улози синдиката у процесу дигитализације могуће је извршити научну класификацију и то на основу критеријума сличности.

У овом раду се након извршене класификације и типологизације приступа научном открићу. Научним открићем је могуће утврдити разлоге због којих долази до ограниченог утицаја синдиката на процес дигитализације рада. Применом каузалног закључивања се може утврдити постојање односа између зависне и независне варијабле. Дигитализација рада се посматра као зависна, а синдикати као независна варијабла. Синдикати постају независна варијабла тек када се путем мисаоног експеримента искључе друге потенцијалне варијабле које имају ограничен утицај на заштиту права радника у процесу дигитализације рада. Овим истраживањем се жели показати да постоји каузални однос између неразвијености синдикалног покрета и слабе заштите права радника у процесу дигитализације. Уколико истраживање задовољи све потребне критеријуме могуће је да ће се кретати према научном објашњењу.

Друштвени циљ овог истраживања се односи на практичну примењивост научног сазнања у решавању конкретних проблема. Овај рад ће на првом месту пружити дубок увид у проблематику ове теме, па ће се на основу научног сазнања формулисати претпоставке за практично деловање. Четврта индустријска револуција се заснива на англосаксонској неолибералној пракси економских односа. У циљу заштите радника у ери четврте индустријске револуције је неопходно напустити доминантну неолибералну праксу. Овим се долази до промене улоге социјалних актера и реформе постојећег друштвеног контекста. Након тога је неопходно усвојити и имплементирати модификовани корпоративистички модел индустријских односа са нагласком на социјалном дијалогу који се заснива на консензусу између социјалних актера уз јачање синдикалног покрета који ће бити способан да одговори на изазове које са собом носи дигитализација. Уколико се утврди да предложене реформе доводе до веће заштите права радника у условима дигитализације процеса рада, могуће је тврдити да је остварен и научни и друштвени циљ овог истраживања.

Хипотетички оквир од којег се полази у овом раду се састоји из опште (генералне) хипотезе, четири посебне и по четири појединачне хипотезе за сваку посебну хипотезу. Општа

(генерална) хипотеза гласи: синдикати су социјални актери који имају значајну улогу у заштити права радника у процесу дигитализације иако је њихов утицај на овај процес још увек низак због неразвијености стратегија за синдикално деловање.

Прва посебна хипотеза гласи: дигитализација рада представља радикално преобликовање пословног окружења и природе рада као и редефинисање граница производње, редистрибуције и потрошње. У склопу прве посебне хипотезе налазе се четири појединачне хипотезе и то: (1) дигитализација доводи до урушавања права радника претварајући радничку класу у прекаријат; (2) дигитализација рада доводи до стварања ултра – флексибилног тржишта рада (3) дигитализација има позитивне ефекте на стварање нових радних места и измене у процесу рада; (4) дигитализација рада доводи до промена у социо-економској и демографској структури становништва. Појединачне хипотезе прати два индикатори и то: научна литература, резултати претходних истраживања.

Друга посебна хипотеза гласи: дигитализација рада доводи до стварања јединственог дигиталног тржишта рада. У склопу друге посебне хипотезе налазе се четири појединачне хипотезе и то: (1) дигитално тржиште рада претпоставља рад на дигиталним платформама; (2) дигитално тржиште рада је недовољно правно регулисано; (3) дигитално тржиште рада ангажује велики број младог високообразованог кадра; (4) дигитално тржиште рада доводи до појаве нових видова запослености при чему су ангажовани радници формално незапослена лица. Појединачне хипотезе прати три индикатора и то: научна литература, резултати претходних истраживања, резултати новог емпиријског истраживања.

Трећа посебна хипотеза гласи: непостојање јасне стратегије синдикалног деловања условљава тежак положај радника у пољу дигиталног рада. У склопу треће посебне хипотезе налазе се четири појединачне хипотезе и то: (1) Европска конфедерација синдиката захтева добар и правичан дигиталан рад заснован на добрим условима рада и сигурним радним окружењем и фер радним односима; (2) синдикати трагају за новом клијентелом која ће обухватити сва радно ангажована лица, а не само формално запослене; (3) синдикални покрет недовољно развија цивилне и политичке стратегије деловања у циљу заштите права свих радно ангажованих лица; (4) дигитализација рада нужно доводи до модификације постојећег социјалног модела у оквиру кога се развија однос између социјалних актера. Појединачне хипотезе прати четири индикатора и то: научна литература, анализа садржаја докумената, резултати претходних истраживања, резултати емпиријских истраживања.

Последња, четврта посебна хипотеза гласи: неолиберална парадигма економских односа у Србији је погодна за имплементацију дигиталног рада са свим његовим негативним последицама. У склопу четврте посебне хипотезе налазе се четири појединачне хипотезе и то: (1) дигитални рад у Србији за последицу има повећање броја радно ангажованих лица у зони сиве економије; (2) дигиталним радом у Србији се највише баве особе са високом стручном спремом; (3) најзаступљенији вид дигиталног рада у Србији је рад на дигиталним платформама; (4) рад на дигиталним платформама оставља негативне последице на основна права радника у Србији. Појединачне хипотезе прате четири индикатора и то: научна литература, резултати претходних истраживања, резултати новог емпиријског истраживања и студија случаја две дигиталне платформе.

Након изношења хипотетичког оквира, потребно је представити начин истраживања. Научне методе које ће се користити у овом истраживању су одређене су самом природом истраживања, циљевима истраживања, хипотезама и индикаторима. У овом раду ће бити коришћене све основне методе и то: анализа, синтеза, апстракција, конкретизација, специјализација, генерализација, дедукција и индукција. Методом анализе се врши рашчлањивање предмета истраживања на његове саставне делове како би се расветлио сваки аспект деловања синдиката у процесу дигитализације рада. Овом методом се такође врши анализа предмета истраживања у одређеном временском периоду. Употребом методе апстракције на конкретном предмету истраживања се стварају услови за образовање појмова,

генерализацију и примену методе моделовања, односно израде модела. Након апстракције примењује је метода конкретизације када се апстрактном појму додају различите ознаке како би се он приближио конкретном реалитету. У конкретном случају се појму дигитализације рада додају одређене карактеристике које га приближавају друштвеном реалитету. Класификацијом се врши рашчлањавање одређеног појма према строго утврђеним критеријумима. У конкретном случају ово се односи на период четврте индустријске револуције где се као критеријум користи појава сваког новог облика дигиталног рада и синдикални одговор на оствареност права радника у том сваком облику. Генерализацијом се са друге стране на основу конкретних поступака појединих синдиката сазнају општи ставови за које се синдикати залажу. Незаобилазна је и употреба метода индукције и дедукције које доводе до извођења одређених закључака о стању у синдикалном покрету и могућностима за промену тог стања. Синтетички метод се користи ради свеобухватног сагледавања концепта односа синдиката и политичких актера код различитих релевантних аутора из ове области.

Поред основних у употреби се налазе и општенаучне методе. На првом месту се користи хипотетичко – дедуктивна метода којом се врши повезивање емпиријског и теоријског сазнања и њихово константно извођење једног из другог. На основу досадашње улоге синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације рада долази се до одређених правилности које се могу упоредити са другим важећим ставовима. Статистичка метода се у конкретном случају односи на истраживање масовних појава где се као статистичка маса користе дигитални радници. Из статистичке масе је неопходно издвојити репрезентативан узорак, те ће бити циљана она популација која је радно ангажована на дигиталних платформи. Овде се прикупљају квалитативни и квантитативни подаци, након чега следи формирање статистичких серија и статистичка анализа. Подаци ће на крају бити исказани у табелама и графиконима након чега следи њихово тумачење уз извођење правилности или законитости чиме се одређена хипотеза потврђује или оповргава.

У овом истраживању је у употреби и метода моделовања. Употребом ове методе се долази до креирања идеализованих модела. Применом ове методе у конкретном случају долази до стварања редефинисане синдикалне организације која је прилагођена условима дигиталног рада. Оваква синдикална организација постоји у друштвеној пракси, али су присутни захтеви за њеним бољим организовањем. Управо ће ово истраживање пронаћи начине којим се може извршити поправка овог механизма. Незаобилазна метода у друштвеним, а посебно у политиколошким истраживањима је компаративна метода. Компаративном методом се врши поређење европске и српске праксе у погледу деловања синдиката у условима дигиталног рада. Њоме се долази до значајних закључака о томе који облици синдикалног деловања доводе до веће заштите права радника у процесу дигитализације рада. Закључци добијени овом методом неће бити неселективно примењивање без да се претходно утврде њихови ефекти у постојећем друштвеном контексту у Србији.

У циљу прибављања квалитетних података користиће се следеће методе: анализа садржаја докумената, испитивање, посматрање, интервју и метод студије случаја. Анализа садржаја докумената спада у оперативне методе сакупљана података и од великог значаја у политиколошким истраживањима. Документи као извори података у политиколошким истраживањима су специфичног карактера и од посебне је важности је да се приликом поступања по датом предмету истраживања користе документа која имају различиту улогу у политичком процесу. У конкретном случају се врши анализа програмских платформи, акта о оснивању и уређењу синдиката, резолуције и директиве. За потребе рада је конструисан писмени (формализовани) упитник са прецизно дефинисаним питањима и модалитетима одговора (укупно три модалитета). Овај упитник ће послужити приликом статистичке обраде података. Питања која се налазе у њему одговарају психолошкој и логичкој стратегији приликом креирања упитника, а поједина питања су негативно формулисана са циљем превенције аутоматизма приликом одговарања.



Како би се поспешио квалитет овог истраживања неопходно је истаћи његову научну и друштвену оправданост. У друштвеним наукама је могуће да истраживања буде и научно и друштвено оправдано, односно може бити научно неоправдано или недовољно неоправдано, али у суштини бити друштвено оправдано. Истраживање ове теме је оправдано како научно, тако и друштвено. Научна оправданост је у директној спрези са доприносом овог истраживања науци. Ово истраживање ће унапредити фонд научног сазнања у овој области. Осим стицања нових научних сазнања, од изузетне важности је и продубљивање постојећег сазнања о теми и евентуална промене већ утврђених ставова. Овим истраживањем се добијају релевантни подаци који говоре о стању у синдикалном покрету и заштити права радника у процесу дигитализације рада. Са друге стране, ово истраживање пружа релевантне доказе о ограниченој улози синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације рада што може довести до реформе синдикалног покрета. Највиши научни допринос овог истраживања огледа се у креирању теоријског модела синдикалне организације која ће бити прилагођена условима дигиталног рада и која ће послужити као основа за реформу синдикалног покрета у циљу квалитетнијег одговора на дигитализацију.

Друштвена оправданост овог истраживања је условљена доприносом истраживања решавању одређених друштвених проблема. Истраживање се сматра друштвено оправдано уколико укаже на ограничену улогу синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације рада и понуди решење овог друштвеног проблема. Ограничена улога синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације у битноме отежава положај синдиката и онемогућава сарадњу између синдиката и других социјалних актера. Највиши друштвени допринос представља практичну примену резултата истраживања. Реформа треба да инсистира на напуштању неолибералне парадигме и реформи постојећег друштвеног контекста у коме се развија социјални дијалог и делује синдикат. Овом реформом је неопходно успоставити модификован корпоративистички модел индустријских односа и у сагласности са њим извршити модификацију постојећег институционалног механизма за вођење социјалног дијалога уз инсистирање на његовој институционалној и финансијској независности и децентрализацији. Након имплементације реформи социјалног дијалога потребно је извршити анализу стања социјалног дијалога. Ако се овим истраживањем покаже да је дошло до побољшања стања социјалног дијалога, сматраће се да је тиме у потпуности остварен научни и друштвени допринос овог истраживања.

Поред уводних и закључних разматрања, рад је систематски подељен на пет теоријски и емпиријски утемељених поглавља. У првом поглављу Настанак и развој синдикалног покрета и епоха дигитализације даје се теоријска концептуализација два кључна појмовна средишта рада а) појма, настанка и развоја синдиката и праксе социјалног дијалога, као и б) концепта и бројних димензија процеса дигитализације. У овом поглављу ће бити представљена научна сазнања релевантних аутора из ове области. Друго поглавље Дигитализација рада и дигитално тржиште рада проблематизује четири уже проблемске димензије економских и социјалних консеквенци процеса дигитализације: (1) технолошке иновације у процесу рада и на самом радном месту; (2) промене у социоекономској и демографској структури становништва до којих долази дигитализацијом процеса рада али и целокупног друштва; (3) развој и карактеристике дигиталног тржишта рада и правну регулацију радних односа на овом тржишту, као и (4) последичну појаву прекаризованог рада и „виртуелних радника“. Ово поглавље полази од научних сазнања релевантних аутора из ове области и користе се различита теоријска и емпиријска истраживања о дигитализацији рада и дигиталној економији.

Треће, кључно тематско чвориште и поглавље рада Синдикални покрет и стратегије деловања синдиката у ери дигитализације рада садржи анализу четири ужа проблемска круга којима се утврђује природа успостављених релација дигитализације рада са: (1) измењеном „синдикалном клијентелом“; (2) актуелним европским социјалним моделом; (3) правним статусом формално (не)запослених и samozапослених лица и (4) редизајнирањем укупних

цивилних и политичких стратегија деловања синдиката у смислу реполитизације синдиката, односно бега из њихове политичке фрагментације и маргинализације. Ово поглавље полази од научних сазнања релевантних аутора из ове области. На ова научна сазнања се надовезују различита истраживања о новој синдикалној клијентели и положају формално незапослених и samozапослених лица у ери дигитализације рада. У овом делу рада се врши повезивања различитих истраживања у циљу трагања за јединственом стратегијом за деловање синдиката као одговора на свеprisутну дигитализацију рада.

Четврто поглавље Рад на дигиталним платформама у Србији је посвећено раду и радницима на дигиталним платформама у Србији. Овај део садржи систематску анализу два ужа проблемска круга и то: (1) рад на дигиталним платформама као достојанствен рад; (2) студија случаја апликација Upwork и Car: Go уз дефинисање права и дужности запослених и тренутну правну регулативу. Иако и ово поглавље полази од научних сазнања релевантних аутора из ове области, окосницу овог поглавља чини студија случаја две горе поменуте апликације и емпиријско истраживање о положају дигиталних радница и радника у Републици Србији. Овим путем се жели показати структура дигиталних радника и потврдити хипотеза да високообразовани кадар користи ове апликације ради стицања основног дохотка.

Пето поглавље Реформа синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији у ери дигитализације је програмски и проблемски везано за пропитивање капацитета синдиката да изађе из концептуалне и организацијске кризе и унутар социјалног дијалога изгради структуре и моделе примерене технолошких променама. Овај део садржи систематску анализу четири ужа проблемска круга и то: (1) имплементација дигиталног рада у условима неолибералне парадигме; (2) положај синдиката и стање у социјалном дијалогу у ери дигитализације рада у Србији; (3) друштвени контекст реформи синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији и (4) промену модела индустријских односа у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога. У овом поглављу се систематизују сва релевантна сазнања до којих се дошло овим истраживањем.

У закључним разматрањима овог истраживања истаћи ће се кључни ставови до којих се дошло овим истраживањем. Ови ставови послужиће за аргументовану потврду методолошког концепта и постављених хипотеза. Овим истраживањем се дају препоруке за промену стратегија синдикалног деловања у циљу побољшања улоге синдиката у заштити права радника у процесу дигитализације рада што представља коначни одговор на постављено истраживачко питање.

## II НАСТАНАК И РАЗВОЈ СИНДИКАЛНОГ ПОКРЕТА И ЕПОХА ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ

Настанак и развој синдикалног покрета потребно је посматрати са различитих теоријских становишта. Стога је на самом почетку потребно објаснити основне теоријске постулате од којих се полази у овом раду, односно појаснити дисциплинарно одређење предмета истраживања које је наведено у уводним разматрањима. Овакво одређење предмета истраживања нам може помоћи приликом одабира стручне литературе, креирања сопствених истраживања и употребе различитих података. Стога, приликом дисциплинарног одређења предмета истраживања је истакнуто да ово истраживање спада у домен политичких наука. Политичке науке се овде користе као шири оквир за дефинисање предмета истраживања те је неопходно дефинисати ужу научну област овог истраживања. Обзиром да покушавамо да утврдимо каузални однос између друштвених појава и промена у сфери политике јасно нам је да ово истраживање пре свега спада у домен политичке социологије. Истраживање несумњиво спада и ужу научну област анализа јавних политика у области рада и запошљавања. Пре него што кренемо у објашњење теоријске позиције потребно је дати кратак осврт на стање у синдикалном покрету.

Синдикални покрет је од свог настанка дефинисао своју основу улогу као организација које имају ексклузивну, али пре свега водећу улогу у заштити права радника и побољшање услова њиховог рада. Синдикати су временом успели да се изборе за одређена права радника, али се готово свакодневно врши њихова поновна процена. Епоха дигитализације је донела нови изазов остварењу радничких права. Основна улога синдиката је и даље остала иста, али чини се да синдикати поново отпочињу борбу за остварење минимума раднички права у условима дигитализације. Недавни догађаји у свету који су директна последица преласка на нестандартне облике рада говоре у прилог изреченој тези. Интересовање науке за синдикално организовање не јењава, али од посебног значаја је објашњење улоге синдиката у новој епохи. Управо се из тог разлога јавља интересовање друштвених теоретичара за ову област. Заштита права радника у условима дигитализације не може бити само објашњења са становишта радног права, иако радно право игра кључну улогу у дефинисању основног правног оквира и минимума радничких права која се морају поштовати. Зато се јавља интересовање политиколога који желе да објасне улогу синдиката у новом друштвеном контексту са циљем побољшања заштите права радника. Политичка социологија као ужа научна област се овде јавља као одлично решење обзиром да је њено кључно интересовање однос између друштва и политике. Стога основна претпоставка у овом раду јесте објашњење улоге синдиката као кључних социјалних актера у заштити права радника у процесу дигитализације са становишта политичке социологије. Такође, у овом раду трагамо за потенцијалних решењем нагомиланих проблема у пољу радних односа те налази до којих долазимо можемо искористити за израду предлога практичне политике.

Улогу синдиката у процесу дигитализације је неопходно објаснити и са становишта науке о индустријским односима. Управо се са становишта науке о индустријским односима објашњавају односи између различитих социјалних актера и објашњавају различити економских процеси размене, друштвене кооперације и конфликта. Неопходно је и споменути социологију права, као младу правну дисциплину која говори о креирању правних норми које су садржински у складу са друштвеним контекстом. Схватања ове младе правне дисциплине су од посебног значаја приликом креирања различитих модела и стратегија синдикалног одговора у процесу дигитализације рада. Схватање дигитализације захтева мултидисциплинарни приступ који нужно укључује економију и политичку социологију обзиром да дигитализација се може схватити као последица различитих социо-економских промена до којих долази у друштву од којих се посебно истиче развој информационо-комуникационих технологија. Развој ових технологија доводи до промена у процесу одлучивања и покретања циклуса јавних политика ради укључивања свих заинтересованих

страна у овај процес у циљу неопходних промена ради заштите основних права радника у условима дигитализације.

Пре него што се упустимо у дубљу анализу улоге синдиката у процесу дигитализације рада потребно је да извршимо дефинисање основног категоријално – појмовног апарата који се користи у овом раду. У наставку текста приступамо теоријском одређењу појмова синдикат, социјални дијалог и дигитализација. Ради бољег разумевања категоријално – појмовног апарата покушаћемо да објаснимо различите епохе у синдикалном деловању од настанка првих синдиката до епохе дигитализације која захтева од синдикалних централа структуралну промену стратегија у циљу обухвата и оног дела радника који немају статус формално запослених.

## 1. Теоријско одређење појма синдиката

Синдикати су најважнији социјални актери у модерним индустријским друштвима. Улога синдиката је истраживана од стране бројних друштвених теоретичара од којих се посебно истичу истраживачи из домена политичке социологије, теоретичари из поља друштвених покрета, правници, економисти и многи други. Синдикате је могуће дефинисати као колективне организације које заступају интересе радника на тржишту рада. Ове организације се развијају у претходна два века. Ипак, на самом почетку је неопходно навести максимум синдикалног покрета коју дају брачни бар Веб и која дефинише синдикате као „организације најамних радника чији је циљ одржавање и побољшавање услова њиховог рада“ (Webb & Webb, 2011). Ради разумевања улоге синдиката, неопходно је их поставити у шири друштвени и политички контекст индустријализације и демократизације у касном деветнаестом веку када долази до настанка синдиката. Синдикате не можемо посматрати искључиво као агенте за колективно преговарање или лобисте, будући да синдикати данас могу испуњавати неке или пак ниједну од ових функција у зависности од државе до држава (Ebbinghaus & Visser, 2000: 3). Стога је неопходно је истаћи неколико кључних обележја ових организација: (1) синдикати су или пак треба да буду део друштвених покрета кроз које радничка класа промовише масовну демократију; (2) синдикати су међу главним институцијама на тржишту рада капиталистичке економије; (3) синдикати су једни од највећих и најутицајнијих посебних интересних група у модерним демократијама<sup>1</sup> (Ebbinghaus & Visser, 2000: 4). Кључна поља њиховог деловања тичу се радног законодавства. Институционализација утицаја синдикалних организација је резултирала формирањем трипартитних тела за вођење социјалног дијалога између социјалних актера на локалном, регионалном или националном нивоу.

Ричард Хајман истиче три идеална типа европског синдиката који су повезани са различитим идеолошким схватањима, и то: (1) синдикати су интересне организације које су претежно орјентисане на функционисање тржишта рада; (2) синдикати су возила за подизање радничког статуса у друштву уопште и унапређивање социјалне правде и (3) синдикати су ратне школе у борби између рада и капитала (Hуman, 2001: 1-2). Хајман је у складу са своја три идеална модела сачинио троугао у чије је углове поставио три усмерења којим се могу развити синдикати у складу са својом идеолошком орјентацијом. Та усмерења су: тржиште,

---

<sup>1</sup> На првом месту, синдикати представљају друштвене покрете који за циљ имају свеопшту социјалну мобилизацију радника у циљу заштите њихових права. Иако је борба за радничка права била револуционарна, она је временом постала институционална чиме су синдикати препознати су као преговарачке и друштвене организације. Синдикати су водеће институције односно социјални актери у оквиру капиталистичке економије, а њихов значај се огледа у институционализованој борби за остварење радничких права преко колективног преговарања и остваривању права на штрајк. Треће, кључна улога синдиката је заштита групних интереса. Синдикати користе много облике притиска као што је утицај на доношење одлука путем лобирања, отворене подршке одређеним странкама и кандидатима, финансијске подршке политичким кампањама или организовањем референдума као што је то случај у Швајцарској (Ebbinghaus & Visser, 2000: 4-6);

друштво и класа. Кључна брига синдиката као удружења запослених је регулисање плата и радног односа. Они не могу игнорисати тржиште, али такође они представљају концепт колективног интереса и идентитета који одваја раднике од послодаваца. Без обзира да ли подржавају класну идеологију, они не могу избећи улогу класних агенција. Свакако, синдикати су део нашег друштва. Свака тачка у троуглу се везује за различити модел синдиката, тако да су пословни синдикати усмерени на тржиште, интегративни на друштво, док су радикално-опозициони усмерени на класе<sup>2</sup> (Hуman, 2001: 3-4).

Након истицања основних карактеристика синдикалног покрета потребно је дати дефиницију синдиката. Ебингхаус и Висер дају широку дефиницију овог покрета где укључују више различитих карактеристика. Прво, синдикати су трајне организације<sup>3</sup> које превазилазе *ad hoc* формиране штрајкачке одборе. (Ebbinghaus & Visser, 2000: 11). Друго, синдикати су добровољне организације који окупљају оне раднике који слободном вољом изразе жељу да се учлане у синдикалну организацију. Треће, синдикати су претежно колективне организације особа које раде односно које су вољне да раде у замену за зараду. Аутори из синдикалног организовања искључују организације којима послодавци или samozапослени доминирају било финансијски или било у чланству (Ebbinghaus & Visser, 2000: 12). Једно од важних питање јесте питање чланства у синдикатима. Како су синдикати добровољне организације, учлањење у њих је добровољно и не захтева неке посебне услове. Чланови су обавезни да плаћају месечну чланарину која се одбија од плате у износу који варира од земље до земље. Посебну категорију чланства у синдикату чине незапослена лица. Синдикати су у прошлости покушавали да ограниче чланство на запослена лица сматрајући да тако штите интересе својих чланова за чије послове се такмиче незапослени. Данас већина синдиката покушава да задржи однос са незапосленим лицима истичући посебно солидарност између запослених и незапослених (Ebbinghaus & Visser, 2000: 17). Заштита права незапослених лица је од посебне важности у епохи дигитализације. Синдикати су пре свега интересне организације радника, али се према мишљењу одређеног броја аутора<sup>4</sup> могу посматрати актерима цивилног друштва

### 1.1 Настанак и развој синдикалног покрета

Историју синдикалног покрета можемо поделити у четири различите фазе и то: (1) формативна фаза коју чине синдикати који су настали 40-их година 19. века; (2) фаза крајње поларизације и расцепа унутар јединственог синдикалног покрета која обухвата период од краја 19. века до Другог светског рада; (3) фаза дерадикализације и институционалне интеграције синдиката која обухвата послератни период кога карактерише привредни раст и просперитет и (4) фаза кризе и преиспитивања, односно напуштања дотадашњих концепата и пракси синдиката која наступа након 70-их година и у којој се и даље налазимо (Стојиљковић, 2008:89). Настанак и развој синдикалног покрета темељно је објашњен у књизи брачног пара Веб са краја 19. века. Вебова анализа се односи на прву фазу у развоју синдикалног покрета коју наводи Стојиљковић. На самом почетку свог рада они истичу да овакве организације постоје у Енглеској скоро два века. Развој синдикалног покрета смештају у шест различитих фаза и то: (1) борба за постојање (1799-1825); (2) револуционарни период (1829-1842); (3) нови дух и нови модел (1843-1860); (4) јунта и њени савезници; (5) настанак и развој секција (1863-1885); (6) нови и стари синдикализам (1875-1889) (Webb & Webb, 2011). Током овог периода

---

<sup>2</sup> У пракси не можемо говорити о постојању јасног идеалног типа синдиката те је значајно истаћи да су ова три идеална типа синдиката орјентисана према страницама Хајмановог троугла односно између класе и тржишта, тржишта и друштва и класе и друштва (Hуman, 2001: 5);

<sup>3</sup> Под појмом трајне организације се подразумева се да трају најмање једну годину. Аутори признају да је овај критеријум произвољан, али покушавају да пронађу разлоге у историјату синдикалног покрета за његово успостављање. Истичу да историја обилује различитим покушајима за формирање трајних радничких организација, а сами синдикати су имали већу шансу да оставе трагове у документацији. (Ebbinghaus & Visser, 2000: 11);

<sup>4</sup> Видети у: (Павловић, 2009);

је дошло до значајнијих промена које су осветлиле пут даљем развоју синдиката. Традиционална историја синдикалног покрета представља период пре 1824. године као ублажавање прогона и континуиране репресије, те сваки синдикални покрет који је настао у овом периоду поседује романтичарску легенду својих раних дана. Легенда је ипак заснована на чињеницама да у овом периоду иако постоје строги закони који ограничавају синдикално организовање, док се сам покрет ипак развијао, водећи своје битке и тако извојевао је прву импресивну победу 1824. када долази до укидања репресивних закона. Треба споменути да је борба за укидање репресивних закона у Уједињеном Краљевству дуго трајала и да је један од кључних бораца за укидање ових закона био Францис Плејс. Његов савезник је био члан доњег дома парламента Јозеф Хим који је у договору са Плејсом покренуо иницијативу за укидање ових закона која је коначно реализовано 1824. Након тога се јављају прве организоване акције и штрајкови широм земље. Законом из 1825. је по први пут утврђено право на колективно преговарање чиме је незауостављиво отпочео процес признавања синдиката као најзначајнијег социјалног актера (Webb & Webb, 2011). Револуционарни период који је после наступио није дао позитивне резултате, те су синдикати у наредном периоду покушали поставили ограниченије циљеве уз јасно одупирање било каквом правном или индустријском угњетавању. У ту сврху су изграђивали институције које су биле саставни део модерне индустријске државе тог периода. Синдикат је усвојио нови модел организације којим је стекао финансијску сигурност, обучено особље и трајно чланство (Webb & Webb, 2011). У наредном периоду је уследила активност јунте коју су чинили генерални секретари друштва инжењера и столара Вилием Алан и Роберт Аплгарт. Алан је уједно и творац „новог синдикализма“ из свог времена. Препознатљива политика јунте је била комбинација крајњег опреза у трговинским питањима и енергичне агитације за политичке реформе. Они су заправо желели да сваком раднику обезбеде оне услове које би им најбољи послодавци добровољно одобрили због чега су често били оптуживани за апатију. Они су веровали да ће уједначавање свих политичких привилегија и доступност образовања и укључивање у друштво свих класа довести до економске једнакости. Јунта је своје деловање усмерила ка оснаживању синдикалног покрета и његовом коначном признавању од стране државе. Из тог разлога је морала да повуче неке потезе које ће је одвојити од старих унија и тиме да истакне да су њени чланови овлашћени представници синдикалног покрета. Иако је правац реформи законодавства изгледао као да иде на руку синдикатима, он је убрзо зашао у сушту супротност. Наиме, почетком 70-их година је забрањено синдикално организовање што је наишло на жесток отпор синдиката, а агитација за изменама ових одредби је постала најзначајнија карактеристика синдикалног света. Можда је управо покушај јунте да представља само просвећене представнике синдиката довео до оваквог потеза владе. Агитација синдиката је подразумевала преузимање конкретних акције које претпостављају укључивање представника синдиката у изборну трку. Овакав вид борбе је резултирао укидањем спорног закона, али и коначним изједначавањем послодаваца и запослених у погледу њихових права и обавеза. Са друге стране извршена је и потпуна легализација синдиката признавањем њихових метода (Webb & Webb, 2011).

Наредна фаза се преплиће са претходном и њу је карактерише развој синдиката у оквиру различитих професија. Овај период је обележило златно доба синдикализма када долази до развоја Покрета девет сати који је инсистирао на увођењу деветочасовног радног времена односно педесетчетворочасовне радне недеље. Синдикати су тада постали признати у друштву као активни актери који су могли да изврше притисак на доносиоце одлука како би остварили своје захтеве, а сам Покрет девет сати је попримио карактеристике привременог синдиката. У овом периоду константно расте број чланова синдиката. Иако је ова борба дала резултате, већ у наредном периоду су се јавили различити проблеми за синдикате. Велике борбе које су вођене 1875. су биле само претходница општег рушења снаге синдиката што је кулминирало током 1878-1879. Систем девет сати је константно нападан, а велики број штрајкова у свим занатима се завршио катастрофално за раднике. Укупан број чланова синдиката се у овом периоду је опао на број са почетка 70-их година, док су се бројни

секторски синдикати у потпуности распали или остали без икаквог утицаја (Webb & Webb, 2011). У следећој фази је дошло до настанка новог синдикалног покрета који је требао да замени стари. Овај покрет је био прожет идејама борбе против капиталистичког угњетавања радника обзиром и развојем социјалистичких идеја. Једна од кључних тековина борбе овог покрета је борба за осмочасовно радно време и петодневну радну недељу. Овакав захтев су изнели представници рудара из Ланкашира 1883. године. У овом периоду се одржавају и чувене демонстрације у Чикагу у мају 1886. када су се радници истакли захтев за чувене три осмице: 8 сати рада, 8 сати одмора и 8 сати културног образовања. У истом периоду у Уједињеном Краљевству јача покрет за осмочасовно радно време. Поред овог покрета, нови синдикални покрет је обележила и борба за успостављање минималних надница. Резултат ове борбе је било да је око 150 локалних власти до 1894. године усвојило неку врсту резолуције о поштеним зарадама. У овом периоду синдикати трагају за новим чланством те је приметан пораст броја чланова синдиката (Webb & Webb, 2011).

Другу половину 19. века је обележило организовање две Интернационале, и то прве у Лондону, 1864. године и друге, у Паризу 1889. Ове интернационале су настале као одговор на све већу капиталистичку експлоатацију радника. Резултат ових интернационала је јачање синдикалног покрета у водећим европским државама, али и формирање првих радничких партија. Ови догађаји ће утрти пут развоју синдикализма у 20. веку. Када је Едуард Бернштајн развио тезу о еволутивном социјализму дошло је до извесних промена у синдикалном покрету. Наиме, пошто су социјалистичке партије тврдиле да верују у могућност односно потребу укидања капитализма у корист новог друштвеног поретка, јавила се теза да социјалисти као и синдикалци треба да теже ка остварењу виших циљева пре него ли да инсистирају на маргиналним економских побољшањима у оквиру постојећег поретка. Они и даље представљају исти покрет, али су једино повезани једним пројектом. Уколико су пак искључиво усмерени ка реформама, тешко је оспорити да и једни и други треба да развијају сопствене стратегије. Овим је ојачана аутономија синдиката<sup>5</sup> (Нуман, 2001: 21). Почетком 20. века се развијао и револуционарни синдикализам који је у кључним аспектима одбацивао социјалдемократску традицију. Револуционарни синдикализам је подразумевао поверење у побуњенички потенцијал директне индустријске акције, непријатељство према етатистичким концепцијама социјализма и сумњу да је стратегија и компромиси политичара издати револуционарни елан ратоборних синдиката<sup>6</sup> (Нуман, 2001: 23).

Избијањем Првог светског рата, утицај синдикализма је опао. Европске владе које су биле непријатељски настројене према синдикатима су почеле на синдикате да гледају као на извор нереди у индустријским односима. Рат је окупио радничке вође у Владу и укључио их у систем. Надаље су на развој синдикалног покрета у Европи утицали ставови социјалиста о рату, али и потоња Октобарска револуција из 1917. у Русији. Октобарска револуција је повећала утицај Русије у европској левици што резултирало настанком Коминтерне или Треће Интернационале 1919. године. Такође, дошло је до измена у француским и италијанским социјалистичким партијама где су револуционари однели превагу што је пак довело до цепања

---

<sup>5</sup> У овом периоду је дошло до појаве различитих супарничких и анти-социјалистичких синдикалних покрета. Ипак, социјалдемократски синдикат је задржао језик класе, а његов положај утиче на циљеве и методе у најмање три важна аспекта: (1) подстакао је релативно једнак приступ политици зарада; (2) опстала је реторика класне борбе и милитарне иконографије; (3) граница између економске и политичке акције у остваривању интереса радника је остала мршава или непостојећа (Нуман, 2001: 22);

<sup>6</sup> Овај покрет се развијао најчешће у земљама јужне Европе као што су Италија, Шпанија и Француска. Из Шпаније се даље ширио у земље Латинске Америке. Солидарност, класна свест која негује колективну борбу и револуционарни генерални штрајк су били принципи којима се револуционарни синдикални покрет супротставио доминантним тенденцијама које су подразумевале опрезно колективно преговарање и угледни парламентаризам. У овом периоду је неопходно поменути утицај Розе Луксембург и њене теорије о масовном штрајку, али и настојања за уједињење европских радничких партије у покушају да се заустави рат. Она се оштро супротстављала ревизионистичкој теорији Едуарда Бернштајна, која је на самом почетку Првог светског рата однела превагу у Немачкој када су социјалдемократе подржале емитовање ратних обвезница (Нуман, 2001: 23);

унутар јединствених социјалистичких партија. Прихваћено је становиште о кључној улози синдиката у револуционарној класној борби, а задатак комунистичких партија је да своје чланове организују у дисциплиноване групе ради реализације овог потенцијала. Комунисти би требало да у оквиру синдиката према инструкцијама партије изаберу ратоборног вођу ради придобијања подршке за радикалне захтеве, подстицање директне акције радника и помоћи приликом формирања организације на самом радном месту која би могла да директно одговори на незадовољство и захтеве радника (Human, 2001: 26). Овакви захтеви комуниста унутар синдикалног покрета су наишли на отпор социјалдемократски оријентисаних синдикалаца и политичких партија што је резултирало цепањем политичких партија широм Европе. Нарастајућа опасност од фашизма је резултирала да се комунисти и социјалдемократе придруже јединственом фронту после 1934. године што је пак довело до спајања појединих подељених организација. Овакав синдикални покрет је сачекао страхоте које су задесиле свет током Другог светског рата (Human, 2001: 27).

## 1.2 Синдикални покрет у другој половини 20. века

Страхоте које су задесиле свет током Другог светског рата су у битноме измениле традиционално поимање многобројних друштвених феномена. То је довело до настанка нових држава и нових друштвених и политичких поредака, али и до тежње за бољим уређењем међународних односа у циљу избегавања евентуалних крвавих сукоба. Ове промене су имале утицај и на сферу рада те је 1946. године Међународна организација рада постала прва специјализована и једина трипартитна агенција Уједињених нација у чијем раду равноправно учествују радници, послодавци и владе. Право на рад и синдикално организовање је гарантовано Универзалном декларацијом о људским правима из 1948. године и Пактом о економским, социјалним и културним правима из 1966. године. У погледу синдикалног организовања долази до значајних промена у овом периоду. Наиме, 1945. година представља главну прекретницу у развоју синдиката у другој половини 20. века. Ову годину је обележио настанак Светске федерације синдиката која је имала за циљ да замени Међународну организацију синдиката које је формирана 1919. године. Циљ ове организације је било уједињење свих синдиката у организацију попут Уједињених нација. Ипак, 1949. године долази до раскола у овој организацији када настаје Међународна конфедерација слободних синдиката која окупља велики број синдиката из некомунистичких земаља. У првим деценијама након Другог светског рата напори синдиката су концентрисани ка праведнијој расподели производа рада, виши животни стандард и већу сигурност запослења. Удружења послодаваца су пронашла интерес у сарадњи са синдикатима у циљу очувања индустријског мира и дугорочне предвидљивости трошкова рада. Синдикати су тако стекли извесни степен утицаја на економију и очување економске стабилности и социјалне заштите радника. Са друге стране, Владе су настоје да пружају подршку синдикатима кроз сарадњу на изради правног оквира, пружању јавних услуга (статистика, посредовање, арбитража, надзор и обука за преговараче) и заштите секторских колективних уговора (Ebbinghaus & Visser, 2000: 34).

Познати норвешки социолог и политиколог Стајн Рокан је разликовао два пута у којима су проширена права из поља држављанства и то: изборни канал и арена колективног преговарања (Rokkan, 1977; Flora et al, 1999). Рокан предлаже четири институционална прага у транзицији ка масовних демократијама и то: (1) легитимитет – где се јасно истиче право на петицију, критику и побуну против режима; (2) инкорпорација – где противници режима добијају формална права да равноправно учествују у избору представника; (3) заступљеност – где се првобитне баријере усмерене против нових покрета спуштају како би се лакше стекло место у законодавном телу и (4) извршна власт – где парламентарна већина остварује директан утицај на доношење одлука (Rokkan, 1968: 180-181). Следећи Рокана, Ебингхаус и Висер предлажу сет сличних институционалних прагова у политичкој интеграцији радничке класе у политику: (1) легитимитет – признавање заједничких права удруженим радницима; (2) легализација – гарантовање права на штрајк и синдикални имунитет који омогућава



практиковање права на легалну колективну акцију; (3) заступљеност – признавање синдиката као равноправних учесника колективног преговарања од стране послодаваца и држава и (4) интеграција – признавање синдиката као посредника у јавној политици (Ebbinghaus & Visser, 2000: 36; Ebbinghaus, 1995: 59). Легитимизација синдикалног покрета је отпочела много раније него што је остварена потпуна правна заштита гарантована међународним конвенцијама у другој половини 20. века. Синдикални покрет је током 19. века није био правно признат те је оваква врста удруживања радника често сматрана криминалним делом. У већини земаља синдикати су крајем 19. века декриминализовани у укључени у правни поредак. На прагу легализације, радницима је гарантовано право на штрајк. Право на штрајк се не може одвојено посматрати од права на колективно преговарање. У супротном, колективно преговарање уз непостојање права на штрајк се може посматрати једино као колективно просјачење (Ebbinghaus & Visser, 2000: 36). Праг заступљености је омогућио синдикатима потпуно признање као равноправног партнера у колективном преговарању чиме је синдикате било теже онемогућити да учествују у креирању пословне климе у одређеној индустрији. Насупрот томе, праг интеграције је омогућио учешће радничког покрета у доношењу националних социоекономских јавних политика (економска демократија) и консултација односно учешћа у одлучивању како на радном месту, тако и у компанији (индустријска демократија) (Ebbinghaus & Visser, 2000: 37).

Синдикални покрет се разликује од земље до земље, а ова различитост се не може разумети испитивањем тренутних разлика у друштвеној структури. Ова различитост се може објаснити на основу теорије о друштвеним расцепима о којој говоре Липсет и Рокан. У погледу синдикалног организовања је могуће говорити о три главна политичка и друштвена расцепа<sup>7</sup> и то: расцеп рад – капитал; расцеп црква – држава и расцеп револуција – реформе (Ebbinghaus & Visser, 2000: 42). Са развојем синдикалног покрета долази до промена у социјалној структури синдиката. Синдикални покрет у другој половини 20. века не окупља искључиво плаве оковратнике. Нови облици рада захтевају више образовање те расте број белих оковратника који су укључени у синдикални покрет што доводи до промена у организационој структури синдикалног покрета. Иако, друштвена структура у времену оснивања синдиката даје одређени печат синдикалној организацији, синдикати бивају подложни променама у зависности од актуелног друштвеног контекста. Преласком са занатске на масовну индустријску производњу дошло је до промене у структури синдиката када су синдикати прерасли из минорних локалних организација до већих индустријских синдиката. Са порастом запошљавања белих оковратника, долази до организационе и структурне промене синдикалног покрета када они теже да обухвате нову радну снагу средње класе (Ebbinghaus & Visser, 2000: 54). Ове промене представљају кључна кретања у синдикалном покрету које је могуће детаљно анализирати кроз призму сваке појединачне земље.

Број синдиката је свакако један од значајних аспеката за изучавање синдиката. Како се број синдиката разликује о земље до земље могуће је говорити о различитим трендовима или нивоима организационе концентрације<sup>8</sup>. Значајни показатељи снаге синдикалног покрета су чланство и густина синдиката. Иако је број чланова значајан индикатор јер указује на синдикалну базу као основ за спровођење колективне акције, густина синдиката која показује

---

<sup>7</sup> Ове расцепе је могуће повезати са различитим синдикатима, те се расцеп рад – капитал се повезује са синдикатима који су били блиски социјалдемократским партијама. Са друге стране, расцеп црква – држава се повезује са синдикатима хришћанске провенијенције, док се расцеп револуција – реформе може повезати анархосиндикалним и комунистичким синдикатима (Ebbinghaus & Visser, 2000: 42);

<sup>8</sup> Ебингхаус и Висер говоре о четири различита кластера земаља и то: (1) земље са ограниченим, статичним или опадајућим бројем синдиката (Аустрија, Белгија, Швајцарска и Немачка); (2) земље са првобитно великим бројем синдиката, али са важним таласима концентрације (Холандија, Шведска, Финска, В. Британија и Португалија); (3) земље са првобитно средњим бројем синдиката, који је растао до 1970-их, након чега је уследило постепено смањивање у наредним годинама (Данска, Ирска и Норвешка) и (4) земље са трендовима концентрације унутар главних федерација, али и са појавом дошљака споља (Француска, Италија и Шпанија) (Ebbinghaus & Visser, 2000: 59);

удео синдикалног чланства у укупном броју запослених је један од најприступачнијих упоредних показатеља за мерење снаге синдикалног покрета. Након Другог светског рата у тзв. златном добу капитализма расте густина синдиката изузев у Италији и Француској где губитак комунистичких синдиката није надокнађен добицима њихових ривала (Ebbinghaus & Visser, 2000: 59). Фордистичка класна структура из 1960-их која је била усредсређена на квалификован и неквалификован ручни рад у индустријама и које је била повезана са превозом и услужним сервисима је у последње две деценије 20. века уступила место постиндустријској структури где професионална или полупрофесионална занимања и квалификоване и неквалификоване услуге постепено расту (Esping-Andersen, 1990: 39-40) и узимају примат заједно са лаком индустријом и новим информационо – комуникационим технологијама. Ови нови трендови разарају традиционалну поделу на плаве и беле оковратнике, што води ка рационализацији бирократије и поједностављењу организације рада, његовој флексибилизацији и увођењу нових вештина. Ово скупа ствара додатни притисак на синдикате и колективно преговарање од чега нису имуна ни традиционална права стечена након 1945. године, а која престављају камен темељац синдикалног покрета (Ebbinghaus & Visser, 2000: 62). Тенденције у синдикалном покрету у другој половини 20. века говоре о значајним кретањима у густини синдиката. Првобитно је густина синдиката расла, да би након тога уследио период опадања. Ипак, чињенице показују да густина синдиката<sup>9</sup> према бројним истраживањима изнад нивоа са почетка 1950-их (Ebbinghaus & Visser, 2000: 63).

Трендови у развоју синдиката у другој половини 20. века говоре о комплексности радничког организовања и заштите радничких права у ери значајних друштвених промена. Стога је синдикате немогуће истргнути из постојећег друштвеног контекста будући да њихов развој тече паралелно са променама до којих долази у друштву. Синдикати остају интересне организације које окупљају раднике, с тим да се обухват синдиката временом мења са настанком нових облика запошљавања. Синдикати се више не могу повезати искључиво са масовном индустријском производњом и мануелним радом како је било могуће раније, те они морају обухватити све раднике. Шанса за настанак свеобухватног синдикалног покрета који ће укључити све раднике без обзира на статус њиховог запослења је управо 21. век и нова дигитална револуција о чему ћемо више говорити у наредном поглављу.

### 1.3 Синдикални покрет у 21. веку

Нови миленијум је довео до радикалних промена у сфери рада. Ове промене се директно могу повезати са дигитализацијом односно дигиталном револуцијом. Пре него што се осврнемо на питање дигитализације неопходно је споменути промене до којих долази унутар синдикалног покрета на светском нивоу. Наиме, 2006. године долази до уједињења Међународне конфедерације слободних синдиката и Светске конфедерације рада у јединствену Међународну конфедерацију синдиката. Ова организација се простире у преко 160 земаља и броји преко 200 милиона чланова што је чини најбројнијом светском синдикалном организацијом (ITUC, 2022). У овом одељку нећемо превише говорити о различитим облицима организације синдиката, него ћемо се пре свега осврнути на промене унутар синдикалног покрета до којих долази као директна последица дигитализације. У овом периоду долази до настанка нових облика запослења што у битноме утиче на промену синдикалних стратегија у 21. веку, те се развој синдикалног покрета у овом периоду мора посматрати кроз призму нових облика запослења. Ово захтева темељну реформу синдикалног покрета у циљу проналажења адекватног одговора на дигитализацију.

---

<sup>9</sup> Неопходно је направити разлику између бруто и нето густине синдиката. Бруто густина синдиката може бити поприлично варљива јер је у овом периоду велики број пензионисаних радника приступио синдикатима. Синдикати су значајно остарили и постали прилично пристрасни према старијим радницима. Идентификован је пад у броју чланова синдиката у популацији између 25 и 30 година. Са друге стране идентификован је пораст броја жена у синдикатима посебно у оним који окупљају беле оковратнике (Ebbinghaus & Visser, 2000: 64);

У табели 1. су приказани могући организациони ангажмани радника на дигиталним платформама. Аутори инсистирају на постојању две осе организације и представљања радника на дигиталним платформама и то: (1) врсте организације и (2) врсте акција. На основу поменуте табеле се може закључити да најбољу позицију заузимају радници ангажовани у сектору физичких услуга на локалу обзиром да су они једини успели да формирају какву – такву организациону структуру и да предузму одређене колективе акције и постигну одређене споразуме. Облици организације који се овде формирају су меког типа и обухватају одређене

Табела 1: Синтеза типова организација и представљање радника на дигиталним платформама

Укупан ниво организације	Виртуелне/глобалне услуге		Физичке/локалне услуге	
	Ниско - квалификовани	Високо - квалификовани	Ниско - квалификовани	Високо - квалификовани
	Ниско	Средње	Високо	Занемарљиво
<b>Врсте организација</b>				
Мреже за размену информација	Да	Да	Да	Да
Основна организација	Да	Да	Да	
Формирање радничких савета			Да	
Укључивање у унију	Да	Да	Да	
<b>Врсте акција</b>				
Размена информација и консултације	Да	Да	Да	Да
Гужбе			Да	
Колективне акције (нпр. штрајкови)			Да	
Колективно преговарање			Да	
Колективни споразуми			Да	

Извор: *Lenaerts et al, 2018: 72*

функције синдиката што може бити први корак ка формирању званичних синдикалних организација које заступају права радника на дигиталним платформама. Једна од првих формираних меких организација је Трукопстикон (енгл. Truckopticon) у циљу пружања адекватног одговара на горуће проблеме (нпр. ниске плате, лоша комуникација са клијентима и итд.) које имају радници ангажовани на платформи Amazon Mechanical Turk (Lenaerts et al, 2018: 68). У Француској је формиран Колектив аутономних достављача из Париза (фра. CLAP – Collectif des livreurs autonomes de Paris) који окупља раднике ангажоване на платформама за доставу хране као што су Deliveroo, Foodora и UberEats. Ова организација истиче прекарне услове рада са високом зависности од платформа и брани право радника на достојанствени рад. Она користи друштвене мреже како би организовала окупљање радника и омогућила им да изразе своје проблеме и искуства у раду на овим платформама. Такође, они подстичу раднике на овим платформама на самоорганизовање и формирање сличних платформи које би деловале на локалном нивоу (Lenaerts et al, 2018: 69). Овакве активности су резултирале активности међународних синдикалних организација са циљем постизања достојанственог рада на дигиталним платформама.

Поред резолуције Европске конфедерације синдиката из 2016. године „Ка праведном дигиталном раду“ потребно је истаћи и Франкфуртску декларацију<sup>10</sup> о раду на дигиталним

<sup>10</sup> Ова декларација је резултат заједничког пројекта Аустријске коморе рада, Аустријске конфедерације синдиката, Немачки синдикат радника у металургији, Данског синдиката комерцијалних радника и службеника,

платформама из 2016. године. Овом декларацијом се позивају социјални актери да осигурају да рад на дигиталним платформама буде у складу са националним и међународним правилима, да се разјасни статус радника, омогући право радницима на колективно преговарање, обезбеди барем минимална зарада без обзира на радни статус, омогући приступ социјалној заштити, развију транспарентне методе за решавање спорова и повећа транспарентност овог рада (Frankfurt Paper on Platform-Based Work, 2016). Ова декларација је начинила значајан корак у схватању улоге синдиката у заштити права дигиталних радника будући да инсистира на промени обухвата синдиката чиме би се могла проблематизовати и основна дефиниција синдиката као интересних организација које окупљају запослена лица. У условима дигитализације је могуће проширити обухват синдиката на сва лица без обзира на њихов формални статус. Тиме је могуће проширити базу синдикалног чланства, али и повратити пољуљано поверење у синдикални покрет. Улога традиционалних синдиката у заштити права радника на дигиталним платформама је сведена на рад на дигиталним платформама који се одвија изван мреже. Најчешће је то реч о оном делу услужних делатности попут платформи за доставу хране или превоза путника преко *ride – sharing* апликација. У Француској је крајем 2015. године формиран први званични Синдикат приватних возача који окупља возаче на дигиталним платформама. Овај синдикат добио подршку од традиционалне Националне уније слободних транспортних синдиката, а током 2016. године је организовао низ штрајкова који су били усмерени против Убера. Ови штрајкови су резултирали преговорима између представника возача и Убера уз посредовање представника владе што је резултирало одређеним препорукама које су укључивале финансијске компензације према возачима од стране Убера (Lenaerts et al, 2018: 71). Поред Франкфуртске декларације неопходно је споменути и пројекат Fair Crowd Work где учествује Аустријска комора рада, Аустријска конфедерација синдиката, Немачки синдикат радника у металургији и Шведски синдикат белих оковратника у сарадњи са другим истраживачким и развојним организацијама. Овај пројекат је замишљен као интернет презентација која прикупља информације о кретањима у свету везано за рад на дигиталним платформама. Један одељак се односи на права радника на дигиталним платформама који је тренутно доступан само за Немачку и Аустрију (Fair Crowd Work, 2017).

Активности синдиката у пољу заштите права радника на дигиталним платформама су резултирала адекватним одговором дигиталних платформи. Једна од првих иницијатива је формирање Немачког удружења за дигитални рад (нем. DeutscherCrowdsourcing Verband) коју су формирали представници осам платформи. Ово удружење је прво позната званична организација представника платформи која је заснована на добровољном придржавању усвојених принципа. Представници ових платформи су заједно креирали Кодекс понашања<sup>11</sup> у циљу промоције сарадње засноване на поверењу између платформи и дигиталних радника. Након усвајања овог кодекса се приступило ка формирању Канцеларије омбудсмана као формалног механизма за проналажење решења у споровима између радника и дигиталних платформи, где радници у складу са Кодексом могу изнети притужбу на рад дигиталне платформе. Иако још увек није у потпуности јасна улога ове Канцеларије, може се претпоставити да ако се покаже као ефикасна, она може послужити као пример како се може приступити саморегулацији у дигиталној економији (Lenaerts et al, 2018: 73).

Кретања и промене у синдикалном покрету у 21. веку јасно истичу заинтересованост синдиката за дигитализацију рада. Ово резултира формирању нових и променама унутар

---

Америчког Teamsters 117, Међународног савеза запослених у сектору услуга и Шведског синдиката белих оковратника

<sup>11</sup> Кодекс понашања обухвата десет различитих области: (1) законитост задатака; (2) појашњење правног оквира; (3) поштену зараду; (4) мотивисан и добар рад; (5) међусобно поштовање; (6) јасни задаци и разумно време; (7) слободу и флексибилност; (8) конструктивне повратне информације и отворена комуникација; (9) јасно дефинисан поступак за неприхватање завршеног посла и захтевање исправки и (10) заштита личних података и приватне сфере (Crowdsourcing Code of Conduct, 2017);

традиционалних синдиката. Стиче се утисак да се синдикати враћају на почетне позиције, обзиром да је неопходно да се позабаве основних правима из сфере рада које су биле окосница њиховог деловања још у 19. веку. Са друге стране могуће је идентификовати појачано интересовање нових послодаваца што је свакако позитиван аспект у остваривању права дигиталних радника. Овај рад се управо бави активностима синдиката у 21. веку и настоји да покаже могуће правце реформе синдикалног покрета ради заштите права дигиталних радника у дигиталном добу. Стога је неопходно даље објаснити концепт четврте индустријске револуције и дигитализације, затим појаснити нове облике рада. Пре него што се упустимо у детаљну анализу дигитализације, неопходно је да се укратко осврнемо схватање социјалног дијалога и стање социјалног дијалога у упоредној пракси.

## 2. Теоријско одређење појма социјални дијалог

Социјални дијалог представља једну од најзначајнијих тековина вишевековне борбе синдиката за побољшање права радника. Социјални дијалог је изразито сложен друштвени феномен те је тешко извршити његово јасно дефинисање. Стога, овај појам мора укључити више различитих елемената у дефиницију како би заинтересовани читалац могао да разуме сложеност овог појма. На самом почетку можемо истаћи да се ради о процесу преговарања и консултација између социјалних партнера у циљу постизања обавезујућег споразума. Кључни циљ приликом дефинисања социјалног дијалога јесте разматрање улоге социјалних партнера у процесу креирања и вођења социјалног дијалога. Ебингхаус је посебно заинтересован за преиспитивање улоге социјалних партнера у социјалном дијалогу те социјалне партнере посматра као вето играче. Он се превасходно ослања на утицај синдиката као најзаинтересованијих социјалних партнера и истиче да упркос опадању броја чланова синдиката, социјални дијалог остаје нетакнут, те социјални партнери остварују право вета кроз њихову самоуправну улогу у управљању системом социјалне заштите (Ebbinghaus, 2010: 261).

На основу тврдњи Ебингхауса, али и теза о улози социјалних партнера у литератури о индустријским односима можемо закључити да социјални партнери задржавају своју улогу у креирању и вођењу социјалног дијалога без обзира на промене до којих долази унутар њих самих, а које су последице опадања поверења у социјалне партнере. Најзначајнија улога коју социјални партнери задржавају се односи на њихову могућност да блокирају процес социјалног дијалога кроз инсистирање на задовољење интереса свих заинтересованих страна у дијалогу. Стога, социјални дијалог се мора посматрати као процес чији коначни исход зависи од договора свих заинтересованих партнера. Због неретко дијаметрално супротних интереса, социјални партнери морају да буду спремни на компромис како би социјални дијалог функционисао у правом смеру. Стога, социјални партнери морају да остваре партнерски однос у вођењу социјалног дијалога ради остваривања кључног циља социјалног дијалога.

### 2.1 Настанак и развој социјалног дијалога

Појам колективног преговарања као један од појавних облика социјалног дијалога се помиње у чувеној књизи Историја синдикализма брачног пара Веб која је први пут објављена 1894. године. Овај појам је детаљније објашњен у њиховој књизи Индустријска демократија која је објављена 1897. године. Вебови праве разлику између неорганизованог индивидуалног преговарача и организоване групе радника који шаљу своје представнике да преговарају о условима рада са послодавцима. Послодавац се тако суочава са колективном вољом радника која се претвара у јединствени споразум насупрот великом броју појединачних споразума између послодавца и сваког радника (Webb & Webb, 1897:173). Управо ово постизање јединственог споразума између представника радника и послодаваца уз поштовање колективне воље радника који су одредили своје представнике представља методу колективног преговарања. Према Алану Фландерсу колективно преговарање за Вебове је

управо оно што речи и подразумевају, тј. „колективни еквивалент и алтернатива за појединачно преговарање“ (Flanders, 1968: 3).

Колективно преговарање представља основу за разумевање социјалног дијалога. Ипак, социјални дијалог се не може ограничити на процес колективног преговарања, него колективно преговарање представља један од појавних облика социјалног дијалога. Стога, у развоју социјалног дијалога је значајан и настанак Међународне организације рада из 1919. године чији је настанак откључао капију за трипартитну сарадњу између влада, радника и послодаваца у циљу побољшања радног законодавства и стандарда широм света (ILO, 2013a:14). Даљи развој социјалног дијалога је могуће посматрати кроз развој бипартитног и трипартитног социјалног дијалога са посебним освртом на институционализацију социјалног дијалога кроз креирање различитих форума за вођење социјалног дијалога.

## 2.2 Дефиниција и врсте социјалног дијалога

Социјални дијалог се може посматрати као процес где релевантни партнери настоје да реше разлике у вези запослења путем размене информација (Bryson et al, 2012: 5). Кључни циљ социјалног дијалога је промовисање консензуса и демократско укључивање социјалних партнера што доприноси праведнијем раду (Pender et al, 2018: 171). Према дефиницији Међународне организације рада, социјални дијалог укључује све врсте преговора, консултација или размене информација између представника власти, послодаваца и радника или између самих послодаваца или радника о питањима везанима за економску и социјалну политику и као такав може да буде бипартитни, између радника и запослених тј. социјалних партнера или трипартитни који укључује и владу (ILO, 2013a: 12). Ебингхаус истиче да социјални дијалог, посебно трипартитни између Владе и социјалних партнера олакшава развој заједничког разумевања проблема, дискусију о алтернативних политикама и њихов утицај, али и преговоре о споразумном одговору на задате проблеме (Ebbinghaus, 2010: 256).

Након што смо представили дефиниције социјалног дијалога, потребно је да одредимо порекло и врсте социјалног дијалога. Стога, социјални дијалог се може схватити као: (1) средство за ширење демократије; (2) противтежа неравнотежи моћи; (3) економска одлука из перспективе предузећа; (4) економска одлука из перспективе запослених и (5) институција (Bryson et al, 2012: 9-14). Социјални дијалог се може схватити као средство за ширење демократије обзиром да запослени стичу неотуђива права на радном месту која произилазе из уговора о раду. Запосленима се у демократским друштвима гарантује право на удруживање и приступ синдикатима што омогућује активно учешће у социјалном дијалогу. Психолози су препознали улогу коју социјални дијалог може играти у подршци запосленима и сматрају да благостање запослених је највеће када се пред запослене постављају мало захтева уз успостављену високу контролу и снажну подршку (Wood, 2008:157). Социјални партнери се често налазе у неравноправном положају, а радни односи су често подређени односима моћи. Стога, тежња социјалног дијалога је исправљање овог неравноправног положаја тако се социјални дијалог може посматрати као противтежа неравнотежи моћи. У овом контексту социјални дијалог може са једне стране да понуди могућност да се барем истраже нека питања која произилазе из неравнотеже моћи и расподеле награда. Друго, социјалним дијалогом би се могли обликовати исходи уколико се прихвате нормативни аргументи чиме би се могли уравнотежити односи моћи на радном месту дајући радницима већи ауторитет, награде преусмере ка онима са мање моћи, а послодавци према радницима односе са поштовањем (Bryson et al, 2012: 10).

Социјални дијалог се даље може посматрати као економска одлука. У овом случају је могуће говорити о постојању две различите перспективе социјалног дијалога. Укључивањем у социјални дијалог се смањују трансакциони трошкови посебно за велике фирме, а сами послодавци се одлучују за врсту социјалног дијалога сходно њиховом економском интересу (Bryson et al, 2012: 11). Социјални дијалог као економска одлука се може посматрати и из

перспективе запослених. Запослени су заинтересовани за социјални дијалог уколико им он доноси бенефите попут већих зарада, социјалне заштите, безбедности и здравља на раду. Најоптималније решење је удруживање у синдикате, када синдикати постају носиоци колективне акције који су директно укључени у вођење социјалног дијалога, обезбеђујући користи за све своје чланове уз пристојну надокнаду (Bryson et al, 2012: 13). Социјални дијалог се такође може посматрати као институција будући да велики број држава подржава постојање социјалног дијалога и његову институционализацију кроз формирање различитих тела за вођење социјалног дијалога. Можемо разликовати више врста социјалног дијалога: национални, секторски и социјални дијалог на радном месту. Остаје дилема да ли је неопходно развијати све врсте социјалног дијалога или је пак довољно социјални дијалог на националном и секторском нивоу. Противаргумент овој тези би могао да буде да је социјални дијалог неопходан на радном месту како би се гарантовало поштовање споразума који су постигнути на вишем нивоу од стране социјалних партнера (Bryson et al, 2012: 14).

У погледу институционализације социјалног дијалога најважнији механизам који се појављује је национално трипартитно тело за вођење социјалног дијалога. Настанак Међународне организације рада 1919. године је омогућио формирање и развој ових тела. Овакво тело је формирано у Француској 1925. године од стране владе левог крила и носи назив Национално економско веће. Ово тело је било састављено од синдикалаца, послодаваца, пољопривредника и представника различитих удружења који су именовани од стране најрепрезентативнијих организација<sup>12</sup>. Иако је ово тело формирано од стране Владе, не можемо говорити о правом трипартитном телу будући да чланови Владе нису учествовали у раду овог тела. Стога се настанак ових тела у Европи може везати другу половину 20. века. Први модерни Социјално – економски савет у Европи је формиран у Холандији 1950. године Законом о индустријској организацији. Ово тело се састоји од представника запослених, послодаваца и независних експерата који су именовани од стране владе и који су најчешће универзитетски професори<sup>13</sup> (Ковачевић, 2017:215). Другу половину 20. века је обележио настанак и развој социјално – економских савета и сличних институција за вођење социјалног дијалога широм западне Европе. Падом комунизма је омогућен настанак ових тела и у региону Балкана и Источне Европе.

### 2.3 Стање социјалног дијалога у компаративној пракси

У овом делу рада даћемо кратак преглед институција које се јављају у различитим земљама. Посебан акценат се ставља на земље Европске уније и наш регион. Намера у овом делу рада је да се представе различити модели и организациони капацитети институција са посебним освртом на стање социјалног дијалога и улогу социјалних партнера у креирању и вођењу социјалног дијалога. Институције за вођење социјалног дијалога на националном нивоу у земљама Европске уније се на основу статуса могу поделити на формалне или неформалне, сталне или *ad hoc*. Формални статус ужива већина институција у земљама ЕУ, док неформални статус имају различите институције у Белгији, Мађарској, Француској, Кипру, Аустрији, Холандији и Словачкој. Са друге стране *ad hoc* статус уживају различите институције у Немачкој, Финској, Луксембургу, Аустрији и Мађарској (ЕС, 2016: 6). У погледу састава институција можемо разликовати четири категорије и то: (1) бипартитне; (2) бипартитне +<sup>14</sup>; (3) трипартитне и (4) трипартитне + (ЕС, 2016: 7). У погледу функције ових

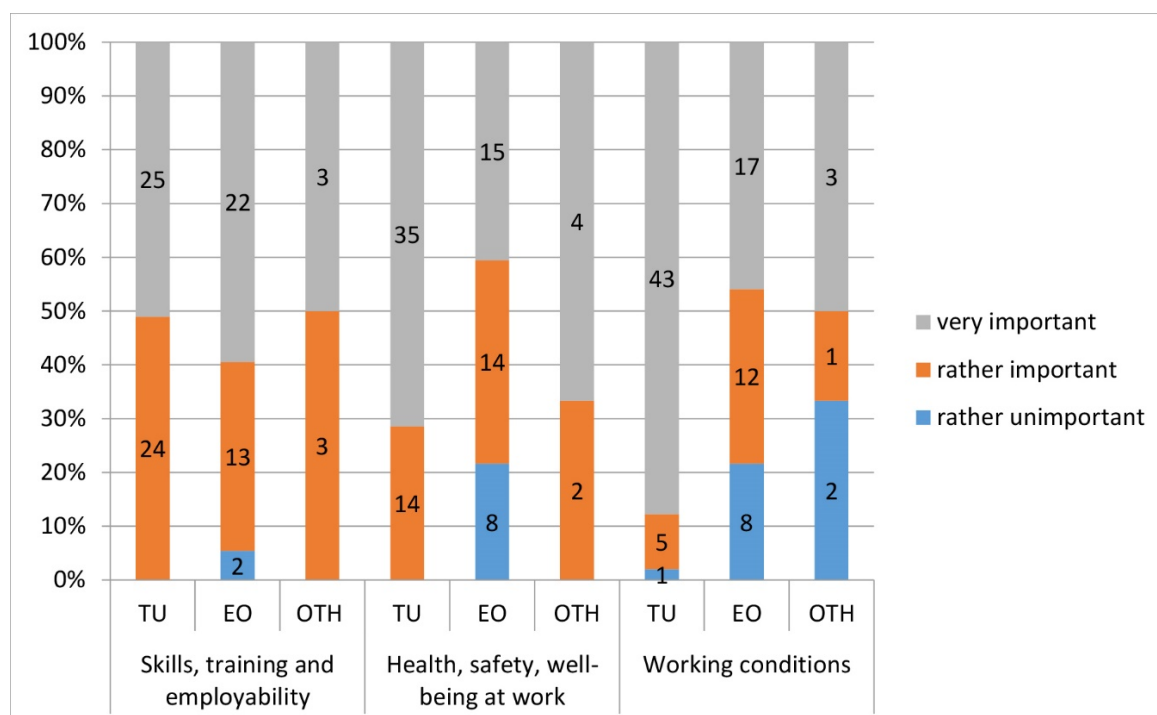
<sup>12</sup> Детаљније у: Conseil national économique (1925-1939), Доступно на: <https://rb.gy/hugfft>, (датум приступа: 30.03.2021.);

<sup>13</sup> У другој половини 20. века је дошло до експанзије у развоју ових тела широм Европе, попут Националног савета за рад и економију из 1957. године у Италији или Економског и социјалног савета Француске који је формиран 1958. године, а 2008. године преименован у Економски, социјални и савез за животну средину. Видети детаљније у: (Ковачевић, 2017: 216-217);

<sup>14</sup> Разлика између ове две категорије бипартитних и трипартитних институција је у томе што се у оквиру институција које имају знак + у имену укључују и различите заинтересоване стране или тела попут различитих

институција можемо разликовати три групе: (1) институције са улогом у преговарању о обавезујућим споразумима; (2) институције које имају консултантску улогу и (3) институције које имају претежно саветодавну улогу<sup>15</sup> (ЕС, 2016: 8-9). Свакако веома важан аспект представља и област политике где су институције активне. Истраживачи су се усмерили на укупно седам области као што су активне политике тржишта рада, радно законодавство (укључујући заштиту запослених), системи образовања и обуке, системи социјалне сигурности, институције за одређивање зараде и динамика, безбедност и здравље на раду, баланс између радног и пословног живота и једнакост полова. Овим категоријама је додата и осма која се односи на општа друштвена и економска питања. Треба напоменути да постоји 40 институција у 23 земље која се баве општим друштвеним и економским питањима. Само Кипар, Данска, Естонија и Шведска немају институцију која се бави овом тематиком. Важно је напоменути да већину институција могуће категорисати у једну област политике, док поједине покривају две или више различитих области. Занимљив податак је да институције у Данској, Шпанији, Француској, Хрватској, Италији и Летонији покривају чак четири различите области (ЕС, 2016: 11-12). За питање дигитализације рада од изузетног значаја могу бити институције које обухватају област баланса између приватног и пословног живота и једнакости полова које се развијају у Чешкој и Италији. Након кратког прегледа институција које се јављају ради подршке социјалног дијалогу на националном нивоу у земљама чланицама

*Графикон 1: Перципирани значај теме према типу организације*



*Извор: Akgüç et al, 2019: 16*

невладиних организација, народне банке, пензионера, група за заштиту животне средине, потрошача, волонтерских организација и итд. Видети детаљније у: (ЕС, 2016: 6 - 7);

<sup>15</sup> Прва група институција подразумева директно учешће најчешће трипартитних тела у обавезујућим преговорима о законима и читавом низу економских и социјалних питања, попут зараде, колективног преговарања, процесе имплементације, али не и креирања политике и итд. Друга група институција остварује консултантску улогу у пружању формалних инпута у креирању политике, усмеравања на одређена питања и пружање техничке експертизе. Трећа група институција остварује претежно саветодавну улогу на основу сопствене иницијативе. Детаљније у: (ЕС, 2016: 8-11).



Европске уније морамо се позабавити социјалним дијалогом који се одвија на нивоу Европске уније<sup>16</sup> (Akgüç et al, 2019: 2-3).

У циљу бољег разумевања степена успешности и ефикасности социјалног дијалога на Европском нивоу неопходно је извршити анализу која ће обухватити представнике социјалних партнера у свим земљама чланицама Европске уније. У оквиру пројекта „Побољшање ефикасности артикулације социјалног дијалога у Европи“ Центра за европске политике из Брисела је извршена свеобухватна анализа ставова заинтересованих страна о артикулацији и ефикасности социјалног дијалога у ЕУ и одабраним државама чланицама. Ставови социјалних партнера према три групе политика су наведени на Графикону 1. Ово истраживање је показало да у погледу учешћа у различитим формама социјалног дијалога не постоји значајна разлика

Табела 2: Процена ефикасности социјалног дијалога (у %)

Social dialogue effectiveness	N/A	0	1	2	3	4
<b>Tripartite consultation (e.g. European Semester or ECOSOC)</b>	<b>12.5</b>	<b>1.4</b>	<b>18.1</b>	<b>40.3</b>	<b>19.4</b>	<b>8.3</b>
Employers' association/federation	6.9	1.4	2.8	16.7	6.9	2.8
Trade union	5.6		15.3	23.6	12.5	5.6
<b>Bipartite dialogue at cross-sectoral level</b>	<b>12.5</b>	<b>2.8</b>	<b>1.4</b>	<b>40.3</b>	<b>19.4</b>	<b>5.6</b>
Employers' association/federation	6.9	1.4	2.8	19.4	8.3	
Trade union	5.6	1.4	16.7	20.8	11.1	5.6
<b>Bipartite dialogue in Sectoral Social Dialogue Committees (SSDC)</b>	<b>15.1</b>	<b>1.4</b>	<b>13.7</b>	<b>38.4</b>	<b>23.3</b>	<b>8.2</b>
Employers' association/federation	9.6	1.4	5.5	15.1	5.5	1.4
Trade union	5.5		8.2	23.3	17.8	6.8

Извор: Akgüç et al, 2019: 18

између синдиката и удружења послодаваца. Већина испитаника је навела Европски комитет за социјални дијалог и састанке чланова секторских организација на нивоу ЕУ као главне форума на којима су учествовали од 2015. до 2017. године. Најмање назначени форум је био Трипартитни социјални самит (Akgüç et al, 2019: 12). Најзначајније питање које је постављено у овом истраживању је питање ефикасности социјалног дијалога на нивоу ЕУ. Истраживачи аналитички раздвајају два типа ефикасности и то: (1) ефикасност социјалног дијалога и (2) ефикасност артикулације социјалног дијалога. У погледу ефикасности социјалног дијалога, испитаницима је понуђена дефиниција ефикасног социјалног дијалога и могућност да оценама на петостепеној скали<sup>17</sup> оцене ту ефикасност (Akgüç et al, 2019: 18). Резултати истраживања који су приказани у Табели 2. су показали да синдикати боље оцењују ефикасност социјалног дијалога од послодаваца. У погледу ефикасности артикулације социјалног дијалога разматрали су се различити алати којим се она може постићи. Ове алате разликујемо према степену обавезности те можемо говорити о директивама, споразумима, смерницама и другим меким алатима где убрајамо заједничка мишљења и декларације, приручнике, веб странице или заједничке изјаве. Ради квалитетнијег истраживања, ови алати се комбинују са датим темама и социјалним партнерима на основу чега се може добити заступљеност одређеног алата према социјалном партнеру у оквиру одређене теме. Синдикати се одлучују за директиве у области безбедности, здравља и благостања на раду и у погледу

<sup>16</sup> Социјални дијалог на нивоу ЕУ се везује за 1985. годину и Жака Делора који је покренуо иницијативу за укључивање социјалних партнера у регулисање унутрашњег тржишта ЕЕЗ. За развој социјалног дијалога треба поменути Уговор из Мастрихта (1992), Уговор из Амстердама (1997), Уговор из Лисабона (2009), али и Европски стуб социјалних права (2017). Видети детаљније у: (Akgüç et al, 2019: 2-3);

<sup>17</sup> Ради бољег разумевања ове скале дато је следеће објашњење значења сваког појединачног елемента из скале и то: N/A – не знам; 0 – нема ефикасности; 1 – слаба ефикасност; 2 – средња ефикасност; 3 – јака ефикасност и 4 – веома јака ефикасност (Akgüç et al, 2019: 18);

услова рада, док су склонији употреби меких алата у области вештина, обука и запошљавања. Послодавци са друге стране у области здравља, безбедности и благостања на раду и услова рада бирају мекше алате, док у области вештина, обука и запошљивости се одлучују за смернице које су такође необавезујуће (Akgüç et al, 2019: 19-20). Аутори овог истраживања покушавају да пронађу најбољи начин за унапређење социјалног дијалога. Они социјалним партнерима нуде различите модалитете унапређења социјалног дијалога. Док синдикати сматрају да је социјални дијалог могуће унапредити преговарањем уместо пукe размене информација, послодавци са друге стране у већини случајева сматрају да је социјални дијалог могуће унапредити тако што се социјални дијалог пренесе са нивоа ЕУ на национални ниво (Akgüç et al, 2019: 23).

Социјални дијалог је доживео извесне промене у ери дигитализације. Развојем нових облика рада јавља се и потреба за променама у процесу социјалног дијалога. Стога се оправдано поставља теза о социјалном дијалогу на платформама и могућности синдикалног организовања радника на дигиталним платформама и новим облицима запошљавања. Ови процеси су изразито сложени и захтевају продубљену анализу којом ће се обухватити сви актери, процеси али и промене до којих долази у условима дигитализација. У наредним поглављима ћемо говорити о промена до којих долази у социјалног дијалогу у условима дигитализације, али пре свега морамо да дамо јасну дефиницију дигитализација и свих процеса који су директно са њом повезани.

### 3. Теоријско одређење појма дигитализација

Појам дигитализације представља окосницу истраживања у овом раду. Овај појам је уско повезан са развојем информационо – комуникационих технологија. Могуће је разликовати два таласа дигитализације од којих се први односи на процес аутоматизације и роботизације индустријске производње, док се други талас настаје када долази до спајања велике количине података<sup>18</sup> који су доступни на мрежама и процеса роботизације (Degryse, 2016: 51). Овако схваћена дигитализација се може посматрати као директан производ четврте индустријске револуције који носи назив и дигитална револуција (Ковачевић, 2019: 87). Процес дигитализације рада представља недовољно истражен феномен са становишта различитих научних дисциплина, а посебно са становишта политичке социологије. Дигитализација истовремено представља и економски и друштвени феномен, те је потребно применити мултидисциплинарни приступ ради разумевања овог феномена. За почетак позабавићемо се питањем четврте индустријске револуције.

#### 3.1 Четврта индустријска револуција

Израз „четврта индустријска револуција“ је први пут употребљен 2011. године током познатог сајма у Хановеру којим је означена употреба модерних технологија у немачкој индустрији. За потребе изучавање четврте индустријске револуције је формирана радна група која је свој извештај представила две године касније. Овим извештајем је дефинисан обухват четврте индустријске револуције где је укључено снажно прилагођавање производње условима високе флексибилности што захтева самоорганизоване системе ради остваривања одговарајуће везе између стварног и виртуелног света. Израз је формално усвојен 2015. године на годишњем састанку Светског економског форума у Давосу у Швајцарској (Devezas & Sarugulov, 2017: 2). Овај појам употребљава Клаус Шваб, извршни директор Светског економског форума како би означио тренутни период у коме се налази светска економија и

---

<sup>18</sup> Израз „Big data” се може дефинисати као „комбинација и збир свих података који су доступни на мрежама посредством интернета, мобилних телефона, сателитских навигација и слично и који се могу искористити као сировина у оквиру мобилних апликација“ (Degryse, 2016: 10);

истиче да се четврта индустријска револуција надовезује на претходну револуцију коју је обележила употреба дигиталних технологија у модернизацији и аутоматизацији индустријске производње. Међутим, тренутна револуција иде корак даље и укључује употребу различитих модерних технологија који не само да замењују мануелни рад, него и могу да у потпуности да замене човека у процесу индустријске производње. Стога, основне карактеристике четврте индустријске револуције су употреба мобилног интернета, употреба различитих јефтиних сензора, вештачка интелигенција и машинско учење (Schwab, 2016: 11-12). Ова револуција је довела до значајних промена у бројним сферама, што је резултирало појавом различитих мегатрендова који се могу поделити на физичке, дигиталне и биолошке. За потребе овог рада обрадићемо дигиталне мегатрендове. Најзначајнији дигитални мегатренд који представља мост између физичке и дигиталне апликације, а који је омогућен четвртом индустријском револуцијом је интернет ствари (енгл. *Internet of Things – IoT*). Он се најједноставније може описати као однос између ствари (производа, услуга, места итд.) и људи посредством разних технологија и дигиталних платформа (Schwab, 2016: 22). Халер и остали дефинишу интернет ствари као „свет где су физички објекти неприметно интегрисани у информациону мрежу и где физички објекти могу постати активни учесници у процесима пословања. Доступне услуге за интеракцију са овим паметним објектима преко интернета служе ради испитивања стања и свих повезаних информација, узимајући и обзир проблеме безбедности и приватности“ (Haller et al, 2009: 15). Кључно поље интересовања истраживача за област четврте индустријске револуције се тиче њеног утицаја на различите процесе. Шваб разликује пет области утицаја: (1) економија; (2) пословање; (3) утицај на владе и институције на националном и глобалном нивоу; (4) друштво и (5) појединац (Schwab, 2016: 31). За потребе овог рада потребно је посебно анализирати утицај четврте индустријске револуције на економију. У оквиру области економије се разликују три подобласти и то: (1) раст; (2) запошљавање и (3) природа посла<sup>19</sup>.

Питање економског раста у условима четврте индустријске револуције је питање које дели економисте. Техно – песимисти тврде да је највећи допринос дигиталне револуције постигнут, а утицај на продуктивност је готово савршен. Са друге стране, техно – оптимисти тврде да се технологија и иновације налазе на прекретници што ће резултирати скорим скоком продуктивности и већим економским растом (Schwab, 2016: 32). Аргументи које истиче и једна и друга страна су снажни и везују се за актуелна кретања у светској економији. Ипак, незаобилазни елемент ове анализе је старост светске популације и продуктивност. Наиме, демографска истраживања показују да се животни век становништва знатно продужио што је посебно случај у развијеним земљама. Овај феномен се може приписати технолошким напретком посебно у области медицине. Међутим, старење представља и економски изазов посебно у области пензионог осигурања када број пензионисаних прелази број радно способног становништва, што је посебан изазов за економски раст. Са друге стране, приметно је да у последњим деценијама долази до стагнације или чак и пада продуктивности (Schwab, 2016: 34). Иако, ови процеси можда говоре у прилог чињеници да четврта индустријска револуција ипак неће довести до значајног економског раста, морамо остати оптимистични и покушати да пронађемо њене позитивне аспекте. Са једне стране, четврта индустријска револуција пружа прилику за интеграцију незадовољених потреба великог броја људи у глобалној економији повезујући појединце и заједнице широм света једне са другима. Са друге стране, она повећава способност за бављењем негативним екстерналијама, што последично води до повећања потенцијала за економски раст. Такође, сви актери било да се ради о владама, предузећима или цивилном друштву се труде да трансформишу своје организације како би се у потпуности схватили ефикасност дигиталне технологије (Schwab, 2016: 36). Горе наведене чињенице говоре у прилог ставу да је могућ економски раст у условима четврте индустријске револуције уколико се преброде проблеми до којих долази током ње. Треба узети у обзир и чињеницу да се налазимо на почетку овог процеса, што чини овај процес знатно отежаним.

---

<sup>19</sup> Видети детаљније у: (Schwab, 2016);

Друга подобласт у оквиру економије коју је неопходно испитати је питање запослености. Технолошки напредак рађа бојазан за укидањем потребе за мануелним радом. Стога се као природно намеће питање будућности постојећих облика запошљавања. Могућа су два сценарија и то први, који говори да ће технологија покренути нову еру просперитета где ће радници пронаћи нови посао и други, који је представља сушту супротност и који говори о могућем економском, социјалном и политичком Армагедону који доводи до масивне незапослености. Шваб сматра да је историја показала да је исход негде између, те да ће промене ићи глатко без економских, социјалних и политичких немира као што је био случај приликом претходних индустријских револуција (Schwab, 2016: 38). Трећа подобласт се тиче промене природе посла. Ово је у директној вези са развојем новог облика економије који се назива дигитална економија и који је под директним утицајем технолошких иновација. Дигитална економија је отпочела са увођењем електронског пословања, а наставила се са суштинским променама у сфери рада. У овом периоду долази до промене природе посла и настанка нових облика рада који су под директним утицајем технолошких иновација. Отварају се бројна питања о будућности људског рада, а изазови са којима се суочавамо морају бити решени променама које одговарају променевиој радној снази и природи посла (Schwab, 2016: 50). С' обзиром да су четврта индустријска револуција и дигитализација међусобно повезане, неопходно је јасно дефинисати феномен дигитализација, као и области које су под њеним директним утицајем.

### 3.2 Појам дигитализације рада

Дигитализација рада није нов феномен. Она почиње са трећом индустријском револуцијом када долази до аутоматизације индустријске производње. Међутим, она постиже пун замах са четвртом индустријском револуцијом, те се може закључити да дигитализација рада какву данас познајемо јесте производ четврте индустријске револуције коју карактерише употреба дигиталних платформа, различитих сензора, вештачке интелигенције и машинског учења. Појам дигитализације је јако тешко дефинисати. Ипак, она се најједноставније може схватити као „радикално преобликовање пословног окружења и природе рада, као и редифинисање граница производње, редистрибуције и потрошње“ (De Groen et al, 2017: 8). Дигитализација процеса рада се може схватити као социолошки феномен. Са становишта социологије, дигитализација рада се објашњава на основу понашања гомиле. Теорија о понашању гомиле идентификује постојање три различите фазе. У првој фази гомила је ирационална и ствара проблеме што се манифестује кроз нарушавање друштвеног поретка и креирање опасности како за себе тако и за друге. У другој фази гомила постаје рационална и узрочних промена. Она пружа могућност заинтересованима да јој се придруже ради провере постојећег стања и његове евентуалне промене. У трећој фази гомила постаје колективно интелигентна и проналази и нуди решења без или уз помоћ информационих технологија. Појединци се укључују у проналажење адекватних решења за дате проблеме (Wexler, 2011: 13). Управно се на основу треће фазе може објаснити понашање гомиле у условима дигитализације рада. Марк Векслер описује процес дигитализације рада кроз пет различитих фаза. У првој фази послодавац<sup>20</sup> на платформи препознаје проблем или прилику која се ефикасније и ефективније може решити уколико се уз инструкције преда широј јавности. Јавност према мишљењу послодавца може пружити ефикасније и ефективније информације него што је то случај из уобичајених извора. У другој фази, послодавац објављује позив путем платформе ка широкој недиференцираној гомили или јасно дефинисаној групи која поседује способности да реши одређени задатак на платформи. Послодавац одређује правила и очекивања, али овај позив не представља било какву форму уговора. У трећој фази послодавац прикупља информације и предлоге од гомиле, док у четвртој фази се врши процес филтрације

---

<sup>20</sup> Послодавац на платформи (енгл. crowdsourcer) представља организацију која управља дигиталном апликацијом. Видети у: (Brabham, 2013);

и одвајања вредних од бескорисних предлога од стране стручњака. У последњој фази послодавац и гомила одлучују о будућности оваквог вида ангажовања (Wexler, 2011: 14-15).

Дигитализација рада и њене могуће последице буде интересовање различитих теоретичара левичарске оријентације. Ови теоретичари сматрају да поново постају актуелне идеје Карла Маркса које је он изнео још у 19. веку. Кристијан Фухс професор са Универзитета Вестминстер из Лондона у анализу дигиталног рада укључује Марксову анализу акумулације капитала. Овај аутор истиче да многе корпоративне платформе друштвених медија акумулирају капитал уз помоћ циљаног оглашавања које је прилагођено индивидуалним подацима и понашању корисника. Обзиром да је капитализам заснован на императиву да акумулира још више капитала, корпоративне платформе друштвених медија морају или да продуже радни дан (производња апсолутног вишка вредности) или да повећају продуктивност (производња релативног вишка вредности) (Fuchs, 2014: 98). Оне инвестирају новац у куповину капитала (технологије и радне снаге). Овај уложени новац се назива стални капитал и варијабилни капитал. Међутим, исход производног процеса није роба која се директно продаје него услуга друштвених медија (специфичне платформе) која је доступна корисницима бесплатно. Без обзира што услуге пружају бесплатно, корпорације друштвених медија остварују велики профит. Овај профит се остварује кроз подстицај за куповину других услуга посредством бесплатних услуга. Запослени у корпорацијама друштвених медија стварају део вишка вредност (Fuchs, 2014: 101). Са друге стране, корисници друштвених медија постају продуктивни потрошачи, који према Марксовој класној теорије постају продуктивни радници који производе вишак вредности. Они су дакле експлоатисани од стране капитала, јер према Марксу продуктивни рад ствара вишак вредности. Дакле, произвођачи вишка вредности према Фухсу нису само запослени радници у оквиру друштвених медија (радници на развоју софтвера, маркетиншки стручњаци и итд.) него и крајни корисници и потрошачи који су ангажовани у производњи садржаја. Крајни корисници и потрошачи остају неплаћени за ову врсту посла, а акумулациона стратегија им омогућава слободан приступ услугама и платформама дајући им могућност да произведу садржај и да акумулирају велики број потрошача који се продају као роба трећим оглашивачима. Дакле, кључна карактеристика дигиталног рада у овом случају јесте да се „производ не продаје корисницима, него се корисници као роба продају оглашивачима“ (Fuchs, 2014: 102).

Крајни корисници дигиталних платформи производе садржаје, али за свој рад нису плаћени. Стога, потребно је израчунати стопу експлоатације. Стопа експлоатације се израчунава као однос вишка радног времена и потребног радног времена и неплаћеног радног времена и плаћеног радног времена. Фухс на примеру Фејсбука објашњава да су сви проведени сати корисника били неплаћени, те вишак радног времена износи пуну количину радног времена. Он закључује да је суштина пословног модела Фејсбука бесплатан рад корисника чиме стопа експлоатације постаје бесконачна (Fuchs, 2014: 106). Иако Фухс на примеру друштвених медија покушава да објасни дигитализацију рада, овај пример се не може у потпуности применити на све облике дигиталног рада обзиром да дигитализација рада подразумева и настанак нових облика запослења. Ипак, можемо претпоставити да дигитализација рада представља раздобље несигурности, те забринутости које исказује Фухс нису нереалне. Формула за израчунавање стопе експлоатације може се несумњиво применити и на друге форме дигиталног рада с тиме да она у случају других облика дигиталног рада није бесконачна. Фухс овде помиње теорију вредности дигиталног рада и истиче да комерцијални медији и рекламне индустрије помажу другим капиталистима да остваре свој профит посредством ширења порука о томе зашто треба куповати одређене производе. Они сами по себи формирају капиталистичку индустрију која акумулира капитал на основу експлоатације рада. Медијска и рекламна индустрија је усмерена ка стварању профита, а приликом стварања профита користи рад плаћених радника и неплаћених корисника/потрошача (Fuchs, 2014: 110). Стога, Фухсово схватање рада одговара Марксовој дефиницији производног рада према којој је „производан само онај радник који производи вишак вредности за капиталисту, који служи

самооплођивању капитала“ (Маркс, 1978: 448). Дакле, можемо се сложити да дигитални рад производи вишак вредности за управитеља дигиталне платформе, а у ситуацији његове недовољне регулације искључиво служи самооплођивању капитала.

### 3.3 Области утицаја дигитализације рада

Дигитализација рада има кључни утицај промену досадашњег схватања појма и природе рада. Ипак, на самом почетку је неопходно навести области које су под директним утицајем дигитализације: (1) отварање нових радних места (нови сектори, нови производи, нове услуге); (2) промена природе посла (дигитализација, интерфејс људске/интелигентне машине, нови облици управљања); (3) уништавање посла (аутоматизација и роботизација) и (4) промена врсте посла (дигиталне платформе, давање задатака великом броју људи на интернету и дељена економија) (Degryse, 2016: 17). За потребне овог рада су важни све области утицаја четврте индустријске револуције. Отварање нових радних места, која подразумева развој нових сектора, нових производа и нових услуга, је важан показатељ економског раста.

Под отварањем нових радних места пре свега се мисли на настанак нових облика рада који се могу поделити у две групе: (1) рад посредством интернета (енгл. web-based work) и (2) рад који се заснива на локацији посла (енгл. location-based work) (Schmidt, 2017: 7). У оквиру прве групе рада убрајамо нове облике запослења које ћемо детаљно објаснити нешто касније. У другу групу рада убрајамо различите дигиталне платформе преко којих се корисницима пружају директне услуге попут превоза (Убер), доставе (Delivero, Glovo, Wolt), смештаја (Airbnb, Booking) и итд. Друго поље утицаја је промена природе посла. Овде се пре свега мисли на процес дигитализације и јављање нових облика управљања, односно појави дигиталног менаџмента. Дигитални менаџмент се може најједноставније дефинисати као употреба дигиталних алата у управљању. Стога је важно у анализу укључити употребу велике количине података, интернета ствари и вештачке интелигенције који у битноме олакшавају и поспешују индустријску производњу, али и свакодневни живот грађана. Увођење дигиталних алата у управљање се одвија у оквиру различити сектора као што су: управљање људским ресурсима (Lengnick-Hall et al, 2018), управљање аутоматизованим системима у градовима, електронска управа и итд.

Употреба велике количине података представља са једне стране велику развојну шансу у управљању људским ресурсима, док са друге стране може представљати и изазов. Некада је било потребно доста времена како би се прикупили подаци о потенцијалном запосленом и евентуално проверити наводе из његове биографије. Развојем интернета и настанком друштвених мрежа велика количина приватних података о појединим особама постаје доступна виртуелно, те потенцијални послодавац може на врло једноставан начин проверити наведене податке<sup>21</sup>. Употреба великих количина података суочава управљање људским ресурсима и са неколицином изазова. На првом месту она не гарантује добре и исправне закључке. Може се десити да се употребом велике количине података који су доступни на мрежама креирају обрасци понашања који не одговарају реалности те због тога може доћи до погрешног закључивања. Стога, истраживачи су успоставили низ критеријума који би требало да буду задовољени како би се употребили ови подаци. Ти критеријуми су следећи: (1) доступност – могуће је добити или прибавити податке; (2) корисност – подаци су корисни за доношење одлука; (3) законитост – подаци се могу легално користити и (4) етичност – подаци поседују стечену информисану сагласност. Подаци које се користе у управљању људским ресурсима морају испуњавати све предвиђене критеријуме (Lengnick-Hall et al, 2018: 7-8).

У управљању људским ресурсима велики значај има вештачка интелигенција. Употреба вештачке интелигенције са једне стране може повећати ниво знања, вештина и

---

<sup>21</sup> Дигитални алати су омогућили компанијама да анализирају пословну комуникацију у циљу побољшавања пословања и повећања учинка запослених (Lengnick-Hall et al, 2018: 7-8);

продуктивности код запослених, док са друге стране може заменити читаве категорије послова и тиме потенцијално повећати продуктивност и квалитет рада у неким индустријама. Многи задаци у људским ресурсима могу бити аутоматизовани што резултира већом ефикасношћу и ефикасношћу. Ово може бити случај приликом запошљавања нових радника где рецимо компанија употребом вештачке интелигенције<sup>22</sup> може прикупити и анализирати податке из различитих извора и контактирати потенцијалног кандидата за посао иако се тај кандидат није чак ни интересовао за посао (Lengnick-Hall et al, 2018: 20-21). Попут употребе велике количине података, вештачка интелигенција се суочава са изазовима. Вештачку интелигенцију је створио човек те је могуће да је унео одређену дозу субјективности у обрасце понашања. Такође, вештачка интелигенција користи податке из архиве различитих образаца понашања па се може десити да у неким случајевима неправедно фаворизује одређене пословне вештине код мушкараца у случају унапређења. Приликом одабира радника може да дође до неједнаког третмана запослених посебно у случајевима када су одређене категорије запослених у алгоритмима означени као ниско квалитетни. Наравно, неопходно је поменути и изазов приватности са којим се суочава вештачка интелигенција. Наиме, бројне компаније уз помоћ вештачке интелигенције прате понашање својих запослених и том приликом долазе до осетљивих података којима се може нарушити приватност (Lengnick-Hall et al, 2018: 23).

Савремени системи управљања у државама и процеси доношења одлука захтевају употребу софистицираних технологија који користе велике количине података, вештачку интелигенцију и интернет ствари. Такав је случај и са електронским управљањем где држава прави велике базе података, укршта их и посредством аутоматизованих система омогућује грађанима приступ истим базама и обављање одређених послова. Дигитални алати су неопходни и у систему управљања модерним градовима. Градовима је неопходна ефикасна и ефективна инфраструктура. Стога, градови постављају сензоре за прикупљање података за мерење фреквенције саобраћаја, капацитета аутобуских стајалишта, количине смећа у контејнерима, квалитета ваздуха и итд. (Etezadzadeh, 2016: 43). Подаци који су прикупљени путем ових сензора омогућавају градовима да на адекватан начин реагују на потенцијалне проблеме који се јављају на одређеним локацијама. Градови оснивају аутоматизоване командне центре који могу да прате фреквентност саобраћаја и омогућавају несметани пролазак градском превозу и другим осетљивим учесницима у саобраћају попут пешака и бициклиста. Не треба изоставити и процес аутоматизације и роботизације индустријске производње. Овај процес подразумева аутоматску контролу над процесом индустријске производње од стране робота који мењају мануелну људску снагу.

Дигитализација рада се одвија у границама дигиталне економије<sup>23</sup>. Управо је процес дигитализације и технолошких иновација довео до фундаменталних промена у друштву које за последицу имају настанак новог облика економије који се представља структурни помак од индустријске економије ка економији коју карактеришу информације, нематеријалне вредности и услуге и настанак нових радних организација и институционалних облика (Ковачевић, 2021а: 25). Аутори се одлучују за израз дигитална економија и усаглашавају њене кључне елементе: (1) дигитализација и интензивна употреба информационих и комуникационих технологија; (2) кодификација знања; (3) трансформација информација у робу и (4) нови начини организације рада и производње (Sharma, 2005: 3). Дигитална економија представља уједно и развој инфраструктуре модерног друштва са пуном

---

<sup>22</sup> Вештачка интелигенција може послужити и за анализу садржаја видео разговора и одредити који кандидат навише одговара за дати посао. Такође, она се може употребити приликом анализе пословне комуникације запослених како би се предупредили потенцијални проблеми и реаговало на време (Lengnick-Hall et al, 2018: 20-21);

<sup>23</sup> Аутори покушавају да пронађу адекватан термин за ову економију те користе изразе као што су: економија заснована на знању (енгл. the knowledge-based economy), економија без граница (енгл. the borderless economy), бестежинска економија (енгл. the weightless economy), економија заснована на информацијама (енгл. the information-based economy) и дигитална економија (енгл. the digital economy). (Sharma, 2005: 3);

покривеношћу особина информационог друштва. Информационо друштво пролази кроз три револуције, дигиталну која отвара путева за економску револуцију која јача социјалну односно друштвену револуцију (Ruzic, 2005: 99). Дигитална економија покрива неколико кључних поља и то: (1) електронске трансакције; (2) електронске финансије; (3) интелектуалну својину; (4) заштиту личних података; (5) безбедност информација и (5) заштиту потрошача (Ruzic, 2005: 107-108).

Најзаступљенији облик дигиталне економије је гиг економија или економија тезги (Ковачевић, 2021а: 26). Гиг економија означава низ краткорочних послова и уговора које покрећу компаније које запошљавају особе за поједине послове и које их плаћају по учинку без да им нуде пуно радно време (Sinicki 2019: 2). Могуће је направити разлику између позитивних и негативних карактеристика гиг економије. У позитивне карактеристике се убрајају (1) флексибилно радно време; (2) слободан избор локације посла; (3) рад у коме се ужива; (4) самостално одређивање зараде; (5) продуктивност; (6) стабилност; (7) развијање сопственог бизниса и лични развој. Негативне карактеристике са друге стране су (1) инсистирање на дисциплини; (2) креирање проблема од стране других особа које решавају запослени; (3) недостатак других самозапослених; (4) велики број администратора на платформама и (5) ризик од губитка посла (Sinicki, 2019: 4–9). Развој гиг економије има социо-економски утицај на развој одређеног друштва. Могуће је разликовати следеће облике социјалних утицаја: (1) настанак дигиталног јаза; (2) маргинализација; (3) социјалне разлике и промене животног стила; (4) социјална изопштеност; (5) губитак индивидуалности; (6) изазов приватности и (7) утицај на локалне, социјалне и политичке вредности (Sharma, 2005: 5-11). Претпостављени економски раст високо позиционира гиг економију на агенду јавног и приватног сектора. На основу тога је могуће разликовати следеће облике економског утицаја: (1) промене у организацији предузећа; (2) утицај на локалне послове; (3) утицај на заједницу; (4) склапање и/или потписивање уговора; (5) утицај на пореску, тржишну и регулаторну политику; (6) утицај на запошљавање и политику рада; (7) конкуренција и монопол; (8) утицај на цене и (9) претња малим и средњим предузећима (Sharma, 2005: 11-16).

Основне карактеристике гиг економије се могу посматрати као директне последице социо - економских утицаја дигиталне економије. На самом почетку представимо утицај дигиталног јаза. Дигитални јаз претпоставља неједнак приступ информационо – комуникационим технологијама односно интернету од стране потенцијалних запослених (Sharma, 2005: 5). Ово је у директној спрези са могућом маргинализацијом оних запослених, који због недоступности или високе цене технологија, не могу да послују у оквиру дигиталне економије. Дигитална економија доводи до настанка социјалних разлика у друштву и промене животних стилова. Промене животних стилова подразумевају флексибилно радно време, слободан избор локације посла, рад у коме се ужива и развијање сопственог бизниса и лични развој. Флексибилно радно време је кључна промена до које долази са дигиталном економијом. Запосленом бива омогућено да изабере време које ће провести на послу. Једини ограничавајући фактор у овом случају је да уколико запослени не обавља своје задатке на време, онда неће бити ангажован од стране клијената. Уколико се послује у оквирима гиг економије могућ је самосталан избор локације посла, који одговара потребама запосленог, што значи да запослени може да ужива у комфору и луксузу сопственог радног окружења. Такође, запослени може путовати светом радећи преко свог лаптопа, или пак живети у удаљеним и тешко приступачним местима и обављати посао онлајн. Једини захтев за обављање оваквог посла је непрестана интернет конекција. Рад у коме се ужива је такође једна од кључних карактеристика гиг економије који претпоставља могућност самосталног избора врсте посла, колега и платформи на којима се ради, али и могућност престанка рада у сваком тренутку. Развијање сопственог бизниса и лични развој је можда кључна промена у оквиру гиг економије. Запослени има могућност избора послова, клијената, склапања споразума, избора платформи, развијања нових вештина, инвестирања у опрему и сопствене промоције без



утицаја других на његове изборе. Додатна зараду коју остварује приликом добрих пословних одлука остаје искључиво њему (Sinicki, 2019: 4-7).

Карактеристике гиг економије су директној спрези са могућим социјалним проблемима који се јављају у дигиталној економији. Наиме, често долази социјалне изопштености, губитка индивидуалности и изазова приватности. Социјална изопштеност се манифестује преко три кључна елемента: (1) избора локације посла; (2) флексибилног радног времена и (3) уговорних аранжмана (Sharma, 2005: 7). Стога је неопходно навести и негативне карактеристике гиг економије. Лака промена локације посла се може посматрати као кључни позитивни аспект дигитализације. Ипак, уколико је повежемо са немогућности приступа Интернету, крећемо се на ограниченом терену где се и гиг економија може и мора развијати једино где постоји стабилан приступ Интернету. Еурофонд наводи да поједини радници ангажовани на чешкој платформи *Topdesigner.cz* који живе у неприступачним пределима нису у могућности да раде на овој платформи без да се преселе у оближњи град (Mandl et al, 2015: 116). Са друге стране, уколико слободан избор локације посла повежемо са питањем зараде, долазимо до чињенице да велике платформе препуштају своје послове корисницима из неразвијених земаља, тако да ови корисници обављају исте послове, али имају локалне зараде.

Флексибилно радно време је друга, ако не и кључна карактеристика гиг економије. Флексибилност једне особе представља неизвесност друге особе, баш као што и стабилност једне особе представља крутост друге особе. Флексибилност је за Ричарда Хјумана је више реторички слоган него аналитички инструмент и може се изједначити са „несигурношћу и лошим стварима“ (Peetz, 2019: 149). Флексибилност може имати позитивну и негативну страну. Позитивна страна флексибилности се огледа у томе да запослени има могућност да изабере количину времена које ће провести на послу, врсту посла, платформу са којом ће сарађивати и итд. Ипак, са друге стране флексибилност радника подразумева непостојање јасног дефинисаног уговора о раду што доводи до ерозије основних права радника који бивају препуштени сами себи. Непостојање уговора води флексибилној заради која се не може сматрати зарадом у традиционалном схватању тог појма. Уколико желе да остваре добру зараду, запослени у гиг економије морају да буду нон-стоп онлајн (Ковачевић, 2019: 91). Оправдано изостајање са посла у условима непостојања јасно дефинисаног уговора о раду подразумева изостанак зараде за тај период, а некада може да доведе и до губитка клијента уколико се уговорени посао не заврши на време. Директна последица гиг економије је и флексибилан уговор о раду. Уговор о раду у условима гиг економије представља индивидуалан споразум између клијента и послодавца посредством дигиталне платформе ради извршења одређеног радног задатака. Овим споразумом су дефинисани услови рада и зарада у складу са условима постављеним на платформи (Ковачевић, 2019: 91). Овим споразумом нису дефинисана права радника и индивидуална права која произилазе из радног односа, као што су право на пензионо и социјално осигурање, здравствену заштиту, осигурање у случају незапослености, безбедност и здравље на раду, као ни колективна права радника као што су право на синдикално организовање и удруживање, право на штрајк и право на колективно преговарање. Радници могу остварити своја индивидуална права регистрацијом код надлежних органа и то најчешће у форми samozапослених, док су расправе о колективним правима радницима још увек у настанку.

### III ДИГИТАЛИЗАЦИЈА РАДА И ДИГИТАЛНО ТРЖИШТЕ РАДА

У претходном поглављу смо дали уводна разматрања о појму дигитализације рада, дигиталној односно гига економији, областима утицаја дигитализације. Неопходно је детаљније представити области утицаја дигитализације. Стога, наше настојање у овом делу рада је детаљније објашњење оба таласа дигитализације уз посебан осврт на настанак нових облика рада који су присутни у датом моменту. У овом делу рада ћемо се детаљније бавити процесом аутоматизације индустријске производње као првим ступњем у дигитализацији процеса рада. Даље ћемо представити могуће промене у процесу рада и настанак нових радних места као директне последице тих промена. Једно од кључних поља нашег истраживања су постојеће технолошке иновације на радном месту и њихов утицај на процес рада и запослене. Један део рада посвећујемо и социо – демографским ефектима дигитализације процеса рада и променама у социо – демографској структури становништва. Окосницу и овог поглавља чини положај дигиталних радника тако да овде отварамо питање о могућности достојанственог дигиталног рада и евентуалном настанку прекаријата услед дигитализације. Даље, расправљамо о ефектима дигиталног тржишта рада и процесу виртуализације људског рада односно радом на дигиталним платформама. У овом делу покушавамо да дођемо до елементарних сазнања релевантних стручњака из развијених друштава о правном и социо – економском статусу дигиталних радника у упоредној перспективи. На самом почетку овог поглавља покушаћемо да најквалитетнији начин представимо промену пословног окружења и процеса рада са посебним освртом на аутоматизацију индустријске производње.

#### 1. Промена пословног окружења и процеса рада

У овом делу рада представићемо ефекте првог и другог таласа дигитализације рада на промену пословног окружења и процеса рада. Желимо да испитамо и ефекте укључивања аутоматизованих и самоорганизованих система и технологија у процесе индустријске производње и њену даљу роботизацију и компјутеризацију. Кључно полазиште је положај радника условима свеприсутних технолошких иновација, односно промене до којих долази у њиховом статусу. Желимо да испитамо да ли ове промене нужно доводе до урушавања права радника претварајући радничку класу у прекаријат. Такође, интересује нас да ли је могуће говорити и евентуалним позитивним странама дигитализације обзиром да долази до настанка нових радних места и значајног олакшања процеса индустријске производње. За почетак бавићемо се процесом аутоматизације индустријске производње.

##### 1.1 Аутоматизација производње

Аутоматизација индустријске производње отпочиње са употребном машина које замењују људских рад. Ово је почетни степен у процесу аутоматизације који настаје са увођењем првих машина у индустријску производњу. У ери машинофактуре могуће је разликовати три фазе аутоматизације и то: процес механизације, аутоматизација трансфера и увођење покретних производних линија и контрола производње која је отпочела са употребом механичке опреме, развијала се употребом електричних релејних прекидача, да би током 70 – их и 80 – их кулминирала употребом електронски контролисане опреме (Kaplinsky, 1989: 17). Употреба електронски контролисане опреме је означила нову прекретницу у развоју индустријске производње која се може назвати трећом индустријском револуцијом<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> У трећој индустријској револуцији долази до трансформације предузећа, тако да се јављају три сфере производње у модерном предузећу и то: сфера дизајна, трансформација дизајна у стварни производ и координација над претходне две сфере. Када се препознају ове три сфере могуће је говорити о три различите

Последњи и уједно најкомплекснији облик аутоматизације је могуће остварити кроз међусобну сарадњу различитих сфера што подразумева да се у процесу производње финалног производа, сфера дизајна или техничких цртежа учита у програм машине, која онда према нацртима израђује готов производ. У овом процесу је неопходна координација од стране запослених који учествују сваком делу процеса производње. Главни технички предуслов за овакав процес производње је била употреба бинарне логике електронским управљачким уређајима. Јасно се може уочити укључивање модерних технологија у све сфере индустријске производње, али коначни резултат је могуће измерити тек након суштинским промена у управљању, организацији и процесу рада (Kaplinsky, 1989: 19) што је уследило у наредним годинама. Аутоматизација индустријске производње представља почетну основу за каснију дигитализацију.

Појам дигитализације индустријске производње се не односи само на процес аутоматизације индустријске производње, а схватање дигитализација искључиво као процеса аутоматизације индустријске производње није предмет овог рада. Аутоматизацију индустријске производње са друге стране можемо назвати првим таласом дигитализације када долази до суштинских промена у циљу замене мануелног рада са машинским. Ипак о правом ефекту дигитализације можемо говорити тек са другим таласом дигитализације кога је омогућило ширење стабилне интернет мреже, умрежавање паметних уређаја и њихова комбинација са достигнућима у индустријској производњи. Ово нужно води ка настанку нових занимања чију окосницу чини стабилна интернет конекција.

## 1.2 Измене у процесу рада и стварање нових радних места

Дигитализација индустријске производње води ка изменама у процесу рада и стварању нових радних места. Данас је могуће говорити о спајању индустрије и услуга у оквиру паметног аутомобила где се све услуге које нуде мобилне апликације могу понудити кориснику. Области утицаја дигитализације које наводи Дигрис се пробијају кроз макроекономске улоге које су произашле из кретања на тржишту рада, плата и квалитета новостворених радних места која су последица дигитализације (Degryse, 2016: 18). Еурофонд је спровео истраживање о новим облицима запослења у Европи од 2000. године и пронашао девет нових облика које је могуће сврстати у две групе и то: (1) нови модели радног односа између послодаваца и запослених и (2) нови обрасци односно начини рада. У оквиру прве групе се налазе: (1) дељење запослених (енгл. Employee sharing); (2) дељење послова (енгл. Job sharing) и (3) рад на основу ваучера (енгл. Voucher – based work). У другу групу сврставају се: (4) привремено управљање (енгл. Interim management); (5) повремени рад (енгл. Casual work); (6) рад на даљину заснован на коришћењу информационо – комуникационих технологија (енгл. ICT – based mobile work); (7) рад на дигиталним платформама (енгл. Crowd employment); (8) рад са великим бројем клијената (енгл. Portfolio work) и (9) заједничко запошљавање (енгл. Collaborative employment) (Mandl et al, 2015: 8). Дефинисање рада на дигиталним платформама остављамо за посебно поглавље у нашем раду. Ради бољег разумевања промена до којих долази у сфери рада са четвртом индустријском револуцијом и другим таласом дигитализације дефинисаћемо и других осам облика запослења које наводи Еурофонд.

Дељење запослених је облик запослења где група послодаваца ангажује раднике заједнички и заједничко одговара за њих. Ово се јавља у два облика. Први облик је стратешко дељење запослених које подразумева да група послодаваца креира мрежу која окупља неколицину радника који обављају индивидуалне радне задатке код компанија које учествују у дељењу запослених. Ad – hoc дељење запослених подразумева ситуацију када послодавац привремено не може да обезбеди посао својим запосленима и упућује их на рад у другу

---

врсте аутоматизације и то: аутоматизација унутар активности, аутоматизација унутар одређене сфере и аутоматизација између различитих сфера што је уједно и најкомплекснији облик аутоматизације који укључује координацију између активности у свакој од различитих сфера (Kaplinsky, 1989: 18);

компанију. Уговор о раду између основног послодавца и запосленог остаје на снази док је запослени ангажован код другог послодавца<sup>25</sup> (Mandl et al, 2015: 8). Такође, један од важних аспеката који је неопходно овде обрадити јесте утицај на услове рада. Наиме, стратешко дељење запослених доприноси стабилности посла, стварајући стабилне послове са пуним радним временом, пре него краткорочне и повремене. Колективни уговори и кодекси понашања осигуравају једнаки третман дељених запослених и основног особља компаније за коју раде (Mandl et al, 2015: 27). Не треба заборавити чињеницу да дељење запослених може да има и негативне психолошке консеквенце на запосленог и на развој каријере. Дељење запослених има важан утицај на тржиште рада тако што омогућује задржавање постојећих радних места. Стога, овај облик запослења има потенцијал да повећа запосленост радника који су у неповољнијем положају, попут особа са инвалидитетом, породиља, старијих радника и итд. (Mandl et al, 2015: 38). Управо се дељење запослених предлаже као потенцијални начин за решавање постојећих проблема на тржишту рада који се пре свега односе на осетљиве групе запослених.

Други нови облик запошљавања који ћемо обрадити у овом раду је привремено управљање. Оно се може описати као облик запошљавања где компаније изнајмљује раднике другим компанијама привремено и за одређену намену. Ово се разликује од агенција за привремено запошљавање обзиром да компаније које изнајмљују раднике располажу са великим бројем стручњака из различитих области које шаљу у друге компаније ради решавања проблема у управљању, извесних техничких изазова или ради помоћи у време економских криза. Компанија која прихвата запосленог је у највећем броју случајева послодавац, а сам запослени се интегрише у радну снагу те компаније и добија извесна овлашћења за разлику од консултанта. Овај облик запошљавања се сматра флексибилним без икаквих дугорочних обавеза (Mandl et al, 2015: 40). У погледу карактеристика запослених и послодавца, али и територијалне заступљености овог концепта наилазимо на извесне специфичности које је потребно посебно истаћи. Наиме, концепт привременог управљања је према извештају Еурофонда заступљен у неколико европских земаља. Пре свега се ради о групи средње развијених и високо развијених земаља. Такође, истраживање Еурофонда о новим облицима запошљавања није идентификовало посебно законодавство или пропис о привременом управљању у Европи, а података о овом облику запошљавања готово да и нема. Са друге стране, Скандинавија показује стабилан тренд у ангажовању високо образованих привремених менаџера средње животне доби о чему сведоче подаци из Норвешке (Mandl et al, 2015: 42). У погледу утицаја на услове рада пре свега се истиче флексибилност која може имати како позитивне тако и негативне последице по рад. У погледу баланса између приватног и пословног живота привремени менаџери уживају бенефите флексибилности. Међутим када се овоме додају далека путовања између куће и посла, евентуална изолованост запосленог у пријемној компанији долазимо до негативних последица флексибилности. Кључни бенефит привременог управљања огледа се у суочавању са новим пословним изазовима, јачању постојећих знања и иновативности на радном месту (Mandl et al, 2015: 44). Привремено управљање има одређени утицај и на тржиште рада. Примећена је повећана динамика и активност код основног особља у компанијама које ангажују привременог менаџера. Управо довођење стручњака са стране може довести до веће мотивисаности основног особља компаније у циљу развијања пословних вештина (Mandl et al, 2015: 45).

---

<sup>25</sup> Истраживања су показала да, у оквиру стратешког дељења запослених, послодавци у Француској и Немачкој су углавном из сектора пољопривреде. Са друге стране подаци из Финске показују да су послодавци углавном из сектора производње. Са друге стране, ad – hoc дељење запослених у Луксембургу је најзаступљеније у сектору производње, посебно у метало – прерађивачкој индустрији, грађевинарству и малопродаји (Mandl et al, 2015: 24). Истраживања су такође показала да дељење запослених укључује послове који захтевају малу обуку што омогућују лакшу промену послова. Потреба за нижим или уопштеним пословним вештинама је присутна и у Немачкој, али са друге стране истовремено се јавља потреба за експертима из различитих области попут менаџера или ИТ стручњака (Mandl et al, 2015: 25).

Наредни облик рада који је заступљен у извештају Еурофонда се назива повремени рад. Ово спада у свакако један од најфлексибилнијих односа између запосленог и послодавца где послодавци нису у обавези да раднику обезбеђују стални посао или пак имају могућност да радника ангажују по позиву. Сходно томе, повремени рад укључује послодавца који се редовно или нередовно обраћа радницима за обављање одређеног задатка који је често повезан са појединачним пројектима или сезонским пословима. Са друге стране, рад на позив подразумева континуирани радни однос између послодавца и запосленог, с тим да послодавац не обезбеђује континуирани рад за запосленог него има могућност да позове запосленог када се укаже потреба за радом (Mandl et al, 2015: 46). Овај облик рада је распрострањен широм Европе и често је ограничен на сезонске секторе. Одликују га занимања која захтевају нижи степен квалификације, али постоје изузеци где се захтевају високе квалификације или барем квалификације које има основно особље у компанијама које ангажују овакве раднике. Овим обликом рада се најчешће баве млади, нижих квалификација, а највећи удео у привременом запошљавању имају жене (Mandl et al, 2015: 63). У погледу утицаја на услове рада можемо закључити да повремени рад пружа високу флексибилност за послодавце и велику несигурност за раднике. Наиме, радници имају ограничен приступ бенефитима који проистичу из радног односа, попут социјалне и здравствене заштите, а сам приход је неретко повремени и недовољан за задовољавање основних потреба. Флексибилност за раднике може имати и одређене позитивне консеквенце у погледу комбиновања различитих повремених и сталних послова ради повећања прихода. Проблем настаје оног момента када повремени рад постане основни извор прихода. Такође, несигурност повремених радова може довести до нарушавања равнотеже између приватног и пословног живота (Mandl et al, 2015: 67). У погледу утицаја на тржиште рада можемо истаћи да овај облик рада условно помаже одређеним категоријама радника да уђу на тржиште рада и стекну драгоцено радно искуство. Са друге стране синдикати страхују да повремени рад може заменити стални рад што ће се негативно одразити на положај и мукотрпно стечена права радника. Нека истраживања су показала да је повремени рад помогао у очувању одређених радних места и чак допринео отварању нових радних места (Mandl et al, 2015: 71).

Нови облик рада који захтева потпуну примену модерних технологија се назива мобилни рад заснован на информационо – комуникационим технологијама. Ово се односи на радне аранжмане који се обављају изван канцеларије или у кућним условима уз повезаност са рачунарским системом компаније. Овај облик рада карактерише одсуство фиксног простора и процеси засновани на интернету уз управљачку подршку мобилности и мобилну културу. Мобилни рад се јавља у четири облика и то: (1) пуна мобилност са честим променама локације посла и комбинацијом индивидуалних и тимских радних места; (2) мобилност локације са честим променама локације у географски ограниченим областима као што су школе, болнице, канцеларије или кампуси; (3) радна места на више локација која укључују велики број фиксних радних локација која се ретко мењају и (4) умрежена радна места са ограниченом физичком мобилношћу, али са могућношћу рада на различитим локацијама (Mandl et al, 2015: 72). Дакле, када говоримо о мобилним радницима можемо са сигурношћу рећи да се ради о млађим и висококвалификованим стручњацима, док су сектори у којима су они ангажовани најчешће информационо – комуникационе технологије, инжењеринг, здравствена заштита, или производња (Mandl et al, 2015: 76). Са друге инострани послодавци могу користе овај облик рада као средство за повећање флексибилности и увођење иновативних пракси. Они пред себе постављају два циља: (1) повећање ефикасности и продуктивности и (2) привлачење квалитетне радне снаге (Mandl et al, 2015: 76). Не треба заборавити да је у ситуацији пандемије корона вируса потреба за оваквим обликом рада од великог значаја. Наиме, бројне компаније су у време пандемије своје раднике послале на рад од куће, те је потреба за мобилним радом заснованим на информационо – комуникационим технологијама знатно порасла. Овакав облик рада сигурно смањује трошкове послодавца приликом обезбеђивања пословног простора будући да радници раде од куће. Са друге стране, овај облик рада може довести до повећања трошкова послодавца у погледу набавке додатне опреме који се дају запосленима на

коришћење. Даље можемо дискутовати о ефектима овог рада на услове рада. Као један од позитивних ефеката истиче се већа аутономија радника. Из угла радника ово је свакако позитиван ефекат будући да радник може да оствари бољи баланс између пословног и приватног живота, али такође може да ради од куће, из кафића, воза, од пријатеља и чак приликом одласка у иностранство. Ипак, повећани ниво аутономије смањује контролу послодаваца те се послодавци одлучују на два корака. Наиме, они плаћају своје раднике на основу резултата, а не на основу радног времена или имају развијене системе који бележе да ли су радници евидентирани на мрежи компаније и колико дуго раде на сваком задатку (Mandl et al, 2015: 77). Ипак, негативна консеквенца овог облика рада је недостатак неформалне комуникације. Истраживање је показало да овим радницима недостаје друштвени и професионални контакт са колегама што је смањило њихову идентификацију са организацијом (Mandl et al, 2015: 78). Коначно, посебно је интересантан утицај мобилног рада на тржиште рада. Наиме, можемо рећи да велики број држава прихвата овај облик рада и сагледава добар потенцијал овог облика рада. Сами послодавци се одлучују за овај облик рада будући да им он пружа већу атрактивност на тржишту рада. Такође, овај облик рада има одређени потенцијал за интеграцију људи који су у нешто неповољнијем положају, било из здравствених или породичних обавеза. Такође то могу бити људи који живе у удаљеним и неприступачним крајевима, а који желе да раде, а не желе да проведу много времена на путу од посла и назад (Mandl et al, 2015: 81). Предуслов и код једних и других је стабилна интернет конекција.

Рад на основу ваучера<sup>26</sup> је наредни облик рада који укључујемо у ову анализу. Он се односи на онај облик рада где послодавац добија ваучер од треће стране (најчешће државе) који ће употребити за плаћање услуге од радника. Ови услуге су често специфични задаци или задаци на одређено време па се односе на привремено – повремене послове (Mandl et al, 2015: 82). Овај модел је присутан у Белгији и показао се релативно успешни обзиром да су запослени од којих се не захтевају специфичне квалификације зарађују пристојну плату (Mandl et al, 2015: 84). Систем ваучера се развијао и другим државама и покривао различите секторе поред услужног (нпр. сектор пољопривреде у Италији). Статистика показује да готово 97% ваучер радника у Белгији су жене, старосне доби испод 50 година са ниским степеном образовања (Mandl et al, 2015: 96). Радници у систему ваучера се суочавају са бројним изазовима, као што је социјална заштита. Једино Белгија и Француска имају потпуни обухват система социјалне заштите, док друге земље имају делимичан или минималан обухват системом социјалне заштите ове категорије (Mandl et al, 2015: 92). Систем ваучера је омогућио избегавање рада на црно. Такође, поједине државе се одлучују за овај систем као би надоместиле потребу за радницима у условима буџетских ограничења. Радници са друге стране су мотивисани за овај облик запошљавања јер им он омогућује значајну слободу у радном времену и ограничене трошкове путовања. Са друге стране, кључна негативна карактеристика рада заснованог на систему ваучера је несигурност посла. Радници увек морају да се боре са незапосленошћу будући да су њихови послови увек на одређено време, привремено – привремени, а самим тим и несигурни (Mandl et al, 2015: 98). Основна замисао овог облика рада је легализација рада на црно и обезбеђивање социјалне заштите радницима. Посебно се отвара питање економских ефеката овог облика рада. Чињеница је да систем ваучера даје извесан економски бенефит, али користи и бенефите за друштво од интегрисања рада у домаћинству на црно у редовно тржиште рада није квантификовано (Mandl et al, 2015: 102).

Наредни облик запошљавања који се обрађује у овом раду је портфолио рад који се практикује међу радницима у креативним индустријама. Овај облик рада подразумева рад са

---

<sup>26</sup> Систем ваучера подразумева тространи однос између радника, послодавца и клијента. Клијент купује ваучере од организације која издаје ваучере и бира признату организацију која запошљава ове раднике. Признате ваучер организације су: јавне институције, комерцијална предузећа, агенције за привремени рад и приватне непрофитне организације коју су признате од стране министарства задуженог за рад. Клијент закључује писмени уговор са признатом ваучер организацијом у коме се прецизира број радних сати које ће обављати ваучер радник сваке недеље. (Mandl et al, 2015: 84);

великим бројем клијената и послодаваца истовремено у више различитих области и делатности и са различитим компанијама. Основне карактеристике овог рада су: самосталност и независност, изградња односа са клијентима и континуирано прилагођавање и развој низа послова који не зависе ни од једне организације. Овај облик рада је идентификован као нови или све важнији облик рада у више од трећине европских земаља (Mandl et al, 2015: 103). У погледу ефеката овог облика рада на услове рада, можемо истаћи да портфолио рад одликује већим степеном флексибилности, а самим тим и бољим балансом између приватног и пословног живота, затим већим степеном аутономије, осећајем личне испуњености, задовољством послом, комбиновањем различитих вештина, избором пројекта и плате. Са друге стране, остаје проблем социјалне заштите која зависи од врсте и садржаја уговора. Флексибилност рада може довести до неизвесности у погледу врсте и обима посла и учесталости рада, те фазе веома високог интензитета рада могу пратити фазе када је запослени практично без посла. Радници стога неретко бивају приморани да раде током болести, да одлажу празнике или да раде готово непрекидно. Наредни проблем се тиче сигурности прихода који могу да значајно варирају. Наредни проблеми који су последица портфолио рада је низак социјални статус у поређењу са стандардним облицима запошљавања, али и могућа друштвена изолација услед рада од куће. Овај облик рада има одређене ефекте и на тржиште рада обзиром да омогућује продужетак радног века међу старијом популацијом и након пензије. Такође, он омогућује појединцу да додатно приходује на основу самосталне делатности док има редован посао (Mandl et al, 2015: 106).

Последњи облик запошљавања који се обрађује у овом раду се назива заједничко запошљавање. Овај облик подразумева сарадњу између samozапослених и малих и средњих предузећа ради превазилажења проблема са којима сусрећу приликом пословања. Ова сарадња се одвија у оквиру кровних организација, коворкинга и задруга. Кровне организације нуде специфичне административне услуге, док коворкинг укључује дељење радног простора и подршке. За разлику од инкубатор бизнис центара, овај концепт није ограничен само на старт уп или млада предузећа, већ подразумева ширу сарадњу и размену међу samozапосленима у коворкинг центру. Задруге су са друге стране у заједничком власништву и демократски контролисана предузећа са интензивном сарадњу између чланова у областима производње, маркетинга и стратегија управљања. За разлику од коворинга не постоји заједничка локација (Mandl et al, 2015: 118). Потребно је преиспитати ефекте заједничког запошљавања на услове рада. Ови ефекти у много чему зависе од облика заједничког запошљавања. Наиме, у области кровних организација срећемо се два кључна мотива и то: осећај корисности након одласка у пензију и преношење стечених знања и крајња потреба будући да радници немају сталан посао. Ово се може подвести под ефекте на услове рада, где се у првом случају припадници кровних организација одлучују за овај облик рада као неку форму додатног посла, где нису пресудни услови рада у погледу социјалне заштите пошто је остварују на другом пољу. Са друге стране, у другом случају када овакав облик запослења представља једини посао, мотивисаност за обезбеђивање достојних услова рада знатно расте. У погледу коворкинга, а посебно када се коворкинг односи на samozапослене, фриленсере и мала предузећа не постоје законски заштићени услови рада. Радници осмишљавају своје радно окружење и организују сопствену социјалну заштиту. Уколико су организовани у коворкинг центре постоји бољи услови рада посебно у делу здравствених и безбедносних стандарда. Задруге са друге стране отварају могућност приступа женама руководећим позицијама, а запослени у задругама тврде да код њих не постоји дискриминација у погледу зараде (Mandl et al, 2015: 126-127). Други ефекат на који би требало обратити пажњу је ефекат на тржиште рада. Запошљавање у оквиру кровних организација може допринети динамичнијем тржишту рада што ће за последицу имати смањивање броја дугорочно незапослених. Са друге стране, овакав вид запослења може бити прелазна фаза између редовно плаћеног посла до samozапосљавања (Mandl et al, 2015: 127-128). Као што смо видели, нови облици запошљавања који су горе објашњени имају одређене ефекте на услове рада и тржиште рада. Заједнички ефекат на услове рада је флексибилност која се може имати позитиван и негативан карактер. Позитиван ефекат флексибилности је

приметан краткорочно и може се представити као лако стечени приход у кратком временском периоду. Међутим, у погледу приступа радној и социјалној заштити, појам флексибилности поприма негативну конотацију. Стога, нови облици запошљавања са правом носе епитет нестандартни.

### 1.3 Технолошке иновације на радном месту

Четврта индустријска револуција доводи до значајних промена у организацији рада, али и на самом радном месту. Једна од таквих промена су технолошке иновације. Основно питање на које треба да одговоримо у овом делу рада гласи: да ли технолошке иновације умањују потребу за мануелним радом? Информационо – комуникационе технологије и разни дигитални алати у многоме олакшавају свакодневни посао. Запослени постају зависни од употребе паметних уређаја и свој живот премештају на мреже. Бил Гејтс је још 2005. године изнео визију о будућности рада и улози софтвера, где је истакао улогу софтвера у изградњи мостова између неповезаних острва информација, где приступ информацијама није више главни проблем. У „Новом свету рада“ како га Гејтс назива, софтвер помаже информационим радницима да се прилагоде и да напредују у промењеном радном окружењу. Стога, како он истиче будућност рада и радних места није главни изазов искључиво за софтверске компаније, него за било коју компанију или запосленог на свету (Gates, 2005). Развојем информационо – комуникационих технологија ова визија се постепено остварује. Ипак, технолошке иновације на радном месту и нове начине рада није једноставно дефинисати. Наиме, можемо истаћи четири принципа на којима почива овај рад: (1) време и локација; (2) усмеравање радника ка остваривању резултата; (3) слободан приступ и употреба знања, искуства и идеја и (4) флексибилни радни однос (De Kok, 2016: 19). Ваане (2010) истиче да се урушавање традиционалног концепта рада заснива на три доминантне полуге пословања: становање, информационо – комуникационе технологије и понашање, тако да можемо говорити о три димензије којима се дефинише нов начин рада: (1) цигле – које се односе на концепт становања, односно на физичку димензију радног окружења; (2) бајтове – које се односе на технолошку димензију употребе информационо – комуникационе технологије и употребу различитих дигиталних алата у пословању и (3) понашање – које укључује личну димензију која се односи на аутономију запослених, независну антиципацију различитих стилова рада и личности, али и низ организационих аспеката попут менаџмента и контроле. Ради бољег разумевања улоге технолошких иновација у раду, потребно је посебну пажњу обратити на другу димензију.

Друга димензија обухвата употребу информационо – комуникационих технологија хардвера, софтвера и информација, али и складиштење података, дељење података и знања. Њена најзначајнија карактеристика је доступност података и информација у реалном времену, али и могућност приступа овим подацима путем мрежа на различитим локацијама и преко различитих паметних уређаја. Њоме се омогућује стварање виртуелног радног окружења које укључује виртуелне комуникације (De Kok, 2016: 20). Аутори ову појаву називају трећим таласом виртуелног рада чији је главни фокус на пружању осећаја радницима да раде у заједничком окружењу, која се називају пословна чворишта (енгл. working hubs) где се окупљају независни радници који се групишу према типовима послова (Johns & Gartton, 2013). Аутори такође праве разлику између рада на даљину какав познајемо од раније и новог начина рада. У погледу технолошке димензије, информациона технологија се искључиво користи ради омогућавања рада на даљину. Са друге стране, код новог начина рада информациона технологија се користи како би се створила слобода рада било где и било када. Ипак, најважније је напоменути да информациона технологија омогућава дељење знања и побољшава виртуелну комуникацију и сарадњу, док информациони систем треба да буде интуитиван како би олакшао рад заснован на активностима и пружила оптимална подршка радницима и побољшала продуктивност (De Kok, 2016: 24). Технолошке иновације на радном месту подразумевају свеобухватну употребу различитих дигиталних алата којима се обезбеђује постојана комуникација између запослених и послодаваца која искључиво зависи



од стабилне интернет везе. Поред неопходних дигиталних алата потребно је омогућити и стицање социјалног капитала код запослених што се остварује кроз дељење информација. Уз технолошке иновације на радном месту дељење знања и информација се такође одвија посредством различитих платформи. Аутори истичу да се природа знања и информација који се деле на овај начин не мења. Мотивација за дељење остаје лична, а сама чињеница да се запослени не срећу лицем у лицем омогућује интровертним особама да учествују у дељењу информација и знања. Стога, информациона технологија игра кључну улогу у олакшавању дељења информација, будући да запослени могу радити на заједничким пројектима са другим запосленима које чак и не познају. Нови начин рада стога одбацује непотребни формализам, а запослени се усмеравају на дељење информација и знања преко платформи и друштвених мрежа (De Kok, 2016: 28).

## 2. Промене у социоекономској и демографској структури становништва

Четврта индустријска револуција и дигитализација рада нужно доводе до промена у социоекономској и демографској структури радног становништва. Велике дигиталне платформе ангажују раднике најчешће из подручја са традиционалним ниским приходима те стога можемо говорити о локалној заради за високо плаћене послове у земљама у којима су регистровани послодавци. Ово је још један од аргумената у прилог променама у социоекономској структури становништва. У погледу демографске структуре можемо говорити о два значајна поља промене код радног становништва, а која су последица дигитализације. На првом месту у погледу образовне структуре становништва можемо истаћи да су дигитални радници углавном високо образовани. Дигиталним радницима је неопходно високо образовање ради решавања комплексних задатака које се нуде на дигиталним платформама. Поред високог образовања дигитални радници морају да поседују низ практичних вештина попут познавања и рада са дигиталним технологијама, низ компјутерских вештина, али и социјалну интелигенцију и способност самосталног доношења одлука, креативног размишљања и низ других вештина као што су емоционална интелигенција, емпатија, алтруизам и способност адаптације на нове радне услове (Nokelainen et al, 2018: 14-15). Друго значајно поље промене које обрађујемо у овом раду јесте старосна структура радног становништва као последица дигитализације. Истраживања су показала да су дигитални радници претежно младе особе између 20 и 40 година (Mandl et al, 2015: 113). Социо-демографске карактеристике становништва је могуће заједно проматрати, те можемо закључити да су дигитални радници претежно младе особе са високим образовањем из различитих области попут развоја софтвера, креативних услуга и мултимедије и продаје и маркетинга који долазе претежно из неразвијених и слабо развијених земаља.

### 2.1 Стварање ултра - флексибилног тржишта рада

Основна карактеристика дигитализације је стварање ултра – флексибилног тржишта рада. Ипак, неопходно је направити разлику између два облика флексибилности и то: (1) флексибилност за раднике (енгл. *flexibility for workers*) и флексибилност радника (енгл. *flexibility by workers*) (Peetz, 2019: 150). У првом случају до флексибилности долази када компаније промене устаљене праксе како би боље одговориле на потребе радника укључујући ту поштовање њиховог приватног живота и јасан баланс и разликовање између приватног и пословног живота. Са друге стране, послодавци и политичари се највише жале на недостатак флексибилности у случају флексибилности радника. Флексибилност радника се јавља у два облика као функционална и нумеричка флексибилност<sup>27</sup> (Peetz, 2019: 150-156). Функционална

---

<sup>27</sup> Функционална флексибилност представља способност послодавца да распоређује запослене између активности и задатака како би се ускладили са променљивим оптерећењима рада, производним методама или технологијама. Нумеричка флексибилност се односи на способност послодавца да прилагоди инпуте радне снаге флукуацијама

и нумеричка флексибилност представљају две посебне традиције у изучавању организационе флексибилности. Посебну групу студија организационе флексибилности чини посматрање међусобног односа између функционалне и нумеричке флексибилности. Овим се настоји објаснити како организације могу да истовремено примењују обе форме флексибилности. Наиме, предлаже се да се успостави дугорочни радни однос са делом радника који су високо обучени, вешти и посвећени послу, али да се истовремено ангажују други радници путем повремених уговора. Овим се задовољавају оба облика флексибилности. Подела на сталне и привремене раднике иде у прилог послодаваца јер се тиме повећава исплативост, а запошљавање радника у нестандартним облицима запошљавања пружа заштиту редовној радној снази, чиме се избегавају моралне дилеме изазване отпуштањем стално запослених и евентуалне незаконитости (Kalleberg, 2001: 484).

## 2.2 Смањење броја запослених као последица дигитализације

Посебну пажњу у овом раду треба посветити тези о смањењу броја запослених као последици дигитализације. Како је директна последица дигитализације аутоматизација индустријске производње, али и настанак нових облика рада, поставља се питање да ли ови процеси нужно доводе до смањења потребе за мануелном људском снагом? У овом делу ћемо обрадити појам аутоматизације људског рада. Аутоматизацију људског рада посматрамо као одвојен и различит процес од аутоматизације индустријске производње. Аутоматизација рада подразумева употребу технологије у обављању специфичних радних задатака или послова које су некада обављали људи. Она укључује употребу различите механизације и технологије која искључује људе из обављања различитих задатака. Овај термин се данас ипак везује за замену људског рада у пословима који захтевају виши степен знања него у мануелном раду (TechTarget, 2022). Поједини аутори истичу да убрзана дигитализација доводи до значајног економског поремећаја будући да са усавршавањем перформанси рачунара компаније имају мању потребу за одређеним занимањима, а самим тим и радницима који остају без запослења. Страх је утолико већи уколико технологија настави да напредује још убрзаније што пак може да доведе до даљег смањења потребе за одређеним занимањима. Аутори пак истичу да никада није било боље време за раднике са специјалним вештинама и правим образовањем пошто ови људи употребљавају технологију да стварају и ухвате вредности. Са друге стране никада није било горе време са оне раднике који поседују уобичајене пословне вештине и способности, јер компјутери, роботи и друге дигиталне технологије стичу ове вештине изузетно брзо (Brunjolfsson & McAfee, 2014: 11). Наша свакодневница показује да одређене послове који су некада обављали службеници данас обављају машине<sup>28</sup>. У данашње време аутоматизација се проширује на различите области у којима људски рад може бити замењен технологијом. То укључује употребу машинског учења и вештачке интелигенције за обављање задатака који захтевају употребу ума, а не само физичке снаге. Тако данас имамо системе који врше анализу правних прописа или анализирају стања радиолошких снимака без радиолога и итд. Дакле, постоји бојазан да ће са даљим развојем технологије целокупни послови бити преузети од стране рачунара, чиме ће се даље смањити потреба за људским радом. Ипак, теоретичари не заузимају јединствен став по овом питању. Док поједини тврде да аутоматизација може у потпуности заменити људски рад што објашњавају на примеру ровокопача који је временом постао руковалац ровокопача, други доводе у питање квалитет рада машина које би

---

у производњи. Разликује се спољашња нумеричка флексибилност, која се односи на нестандартне облике запошљавања, унутрашња нумеричка флексибилност (или временска флексибилност) која се односи на способност прилагођавања количине и времена рада без додатног ангажовања других радника и финансијска или флексибилност плата се односи на способност прилагођавања зарада према условима тржишта (Peetz, 2019: 150-156);

<sup>28</sup> Класичан пример за ову тврдњу је систем банкомата, киоска или сличних уређаја који обављају одређене задатке попут уплате или исплате новца, наплате паркирања, наручивање хране или пак контроле путних исправа, ако се ради о уређајима који се постављају на граничним прелазима;

евентуално замениле људски рад (TechTarget, 2022). Овај последњи став се може објаснити синтагмом да су „рачунари добри у поштовању правила, али лоши у препознавању узорака“ (Brynjolfsson & McAfee, 2014: 17). Технолошке иновације нужно воде до аутоматизације одређених послова. Економиста Карл Бенедикт Фреј и професор машинског учења Мајкл Озборн су одредили потенцијалне ефекте технолошких иновација на незапосленост рангирајући 702 различита занимања према могућности њихове компјутеризације. Ово рангирање се извршило на скали од 0 до 1, где 0 показује непостојање ризика, док 1 показује јасну могућност да ће дато занимање бити компјутеризовано у будућности (Frey & Osborne, 2013: 61-77). Ово истраживање разликује занимања са високим, ниским и средњим ризиком од компјутеризације. Резултати истраживања су показала да је 47% укупне запослености у САД у високом ризику што значи да ће одређена група занимања која углавном припадају сектору транспорта, администрације и услуга бити потенцијално аутоматизована у наредне две деценије (Frey & Osborne, 2013: 41).

Анализирајући развој различитих занимања кроз дугу историју, склонији смо мишљењу да дигитализација помера границе производње и рада и захтева од запослених да учине значајне кораке ка својој еманципацији у новом радном окружењу. Нема довољно доказа да дигитализација урушава мануелну производњу управо због несавршености у раду вештачке интелигенције која како је раније речено поштује обрасце понашања и правилности, али још увек није довољно савршена да препозна и одговори на нагле промене и тражење узрока одређених појава. Стога, дигитализација нужно доводи до промена у сфери рада што за резултат може имати смањење броја запослених на одређеним позицијама који захтевају уобичајене пословне вештине. Са друге стране запослени који поседују специјалне вештине немају тренутно разлога за бригу.

### 2.3 Настанак прекаријата

У овом делу рада обрађујемо настанак прекаријата као последицу дигитализације. Пре него што се упустимо у детаљнију анализу прекаријата у ери дигитализације потребно је да дамо краћи осврт на настанак и дефиницију прекарног рада. Појам прекарности и прекарног рада се везује за развој радних ситуација којима недостаје предвидљивост и сигурност и које доводе до пораста рањивости радника. Ови термини припадају европском наслеђу и резултат су дуготрајних борби за права радника (Hewison, 2016: 430). Једна од најранијих аналитичких употреба термина прекарни рад се појавила 1989. године у студији „Несигурни послови и регулација тржишта рада: раст атипичне запослености у Западној Европи“ аутора Џерија и Жанин Роџерс коју је објавила Међународна организација рада. Ова студија почиње са ставом да прекарни облици рада нису нови, али су били одсутни из система до њихове поновне актуелизације током 70-их и 80-их година прошлог века када долази до појаве атипичних облика рада. Аутори даље истичу да се атипични облици рада могу дефинисати пре са оним што нису него што јесу. Они обухватају низ облика рада који одступају од стандарда. Хетерогеност ових облика рада чине генерализацију веома опасном будући да атипични облици рада не морају нужно бити прекарни. Многи аутори истичу да се јавља нарастајућа несагласност између типичних облика рада и потреба индустријског система, тако да атипични облици рада одговарају новим потребама. Са друге стране велики број аутора истиче да промене у радним односима треба да рефлектују промене у друштвеним и економским потребама. Промене које се уочавају су разнолике, фрагментиране и одговарају партикуларним интересима што многи аутори виде као креирање нових рањивости или обнављање старих (Rodgers & Rodgers, 1989: 1).

Из наведеног можемо закључити да је феномен прекарног рада стари феномен који са времена на време јењава, да би поново добио на снази са појавом нових несигурности на тржишту рада. Међутим остаје нам нејасно шта подразумевамо под несигурностима када је говоримо о прекарном раду. Са једне стране несигурност се може односити на недовољну зараду, док са друге стране можемо говорити о несигурности у смислу ризика од губитка

посла. Овде можемо говорити о феномену претеће несигурности који постоји када запослени имају мало средстава за издржавање изнад плате коју зарађују, раде посао који им обезбеђује низак приход, раде несигуран посао и имају ограничен приступ правима која им обезбеђују сигурност прихода (Olsthoorn, 2014: 423). Конкретно, прекарни рад можемо дефинисати као преклапање несигурности посла и несигурности у погледу довољне висине прихода који постоји „када угрожени појединци на нивоу запослених заузимају несигурне послове на нивоу послова са правима која се нису заштићена на институционалном нивоу“ (Olsthoorn, 2014: 423).

Ако се вратимо на поље дигитализације можемо закључити да нови облици рада као последица дигитализације представљају прекарне облике рада. Кључне карактеристике њихове прекарности су управо различите форме флексибилности, али и негативан утицај дигитализације на услове рада у које убрајамо сиромаштво радника и низак приход, несталног запослења и непостојећа правна регулатива, немогућност приступа систему социјалне заштите и информациона асиметрија у решавању радних спорова (Mandl et al, 2015: 115). Како нови облици рада који су настали као последица дигитализације представљају прекарне облике рада, можемо закључити да дигитализација доводи до унижавања права радника стварајући од радничке класе нови прекаријат лишен основних раднички права која су гарантована међународним и националним правним нормама.

### 3. Појам дигиталног тржишта рада

Окосницу нашег истраживања чини настанак сасвим новог тржишта рада које се развија као паралелно тржиште рада у условима дигиталне односно гиг економије и дигитализације процеса рада. Ради разумевања дигиталног тржишта рада користићемо различите показатеље попут индекса онлајн рада и других сличних показатеља. Потребно је да направимо разлику између традиционалног тржишта рада какво постоји изван дигиталних платформи и дигиталног тржишта рада. Стога, приликом дефинисања дигиталног тржишта рада почињемо управо од овог разликовања и теорија о тржишту рада и њиховој могућој примени на дигиталном тржиште рада.

#### 3.1 Настанак и развој дигиталног тржишта рада

У условима дигитализације и гиг економије долази до настанка дигиталног тржишта рада. Ово тржиште се развија као паралелно тржиште рада које је ултрафлексибилно и где не постоји било каква форма уговора о раду, гарантова зарада, јасно дефинисано радно место, радно време, приступ синдикатима или колективна акција. Запослен се посматра као партнер који припада виртуелној заједници и он је најчешће samozапослен, што подразумева сопствено обезбеђивање права из радног односа попут пензијског и здравственог осигурања, безбедности и здравља на раду и осигурања у случају незапослености (Ковачевић, 2021а: 26; Degryse 2016: 35). Како би направили разлику између појма тржишта рада и дигиталног тржишта рада потребно је дефинисати тржиште рада. Појам тржишта рада ћемо означити као традиционално тржиште рада. Традиционално тржиште рада се према економском речнику односи на понуду и потражњу радне снаге и претпоставља искључиво постојање две стране, дакле послодаваца и радника. Оно се може схватити као „тржиште где се одређена количина радних услуга нуди у размену за одређену цену, која се назива надница“ (Арадаренко, 2017: 73).

Тржиште рада се може објаснити на основу различитих теоријских приступа. Ове теорије се могу сврстати у две групе и то: правне и економске теорије. У правне теорије се сврставају: (1) теорија стандардног радног односа и (2) теорија рефлексивног радног права. У економске теорије се сврставају: (1) теорија о људском капиталу; (2) теорија сегментације тржишта рада и (3) теорија ефикасности плата (Schömann et al, 1998: 8-19). Теорија стандардног радног односа прави разлику између уговора о раду и радног односа. Уговор о

раду претпоставља постојање правног односа између запосленог и послодавца, док радни однос подразумева шири корпус радних права која су дефинисана независно од уговора о раду. Правно заштићених радни однос представља минимум услова за адекватно учешће запослених у друштвеном животу. Ова теорија замишља радни однос као формални правни однос и претпоставља одређени утицај фактичких кретања на правна кретања. Стога је правни модел стандардног радног односа угрожен променама у облицима запошљавања, а теорија претпоставља постојање неједнаког односа између запослених и послодавца (Schömann et al, 1998: 10). Овде се истиче улога радног законодавства у успостављању равнотеже између различитих интереса запослених и послодавца кроз обезбеђивање минимума стандарда који послодавац мора да испуни. Нестандардни облици запошљавања у које се убраја и уговор на одређено време поткопавају стандарде које предвиђа радни однос. Стога, ова теорија није способна да обезбеди да уговори на одређено време постану саставни део система радних стандарда. Касније је ова теорија начинила корак ка прихватању нестандартних облика запошљавања као израза општих трендова и промена у начину живота уз истовремено инсистирање на заштити права запослених која је у сагласности са новим облицима запошљавања (Schömann et al, 1998: 11).

Творац теорије рефлексивног права је Гунтер Тојбнер. У свом чланку „Материјални и рефлексивни елементи у модерном праву“ објављеном 1983. године, Тојбнер је представља три димензије модерне правне рационалности и то: формалну, материјалну и рефлексивну. Његов рад је фокусиран на објашњењу појма рефлексивне рационалности. Рефлексивна рационалност се јавља са кризом државе благостања и дели са материјалним правом став да је усмерена интервенција у друштвени процес у домену права, али се повлачи од предузимања пуне одговорности за материјалне исходе (Teubner, 1983: 254). Тојбнер свој рад наслања на рад Нонетов и Шелзников концепт респонзивног права. Он истиче да концепт респонзивног права укључује рефлексивну и материјалну рационалност, али не наглашава кључне разлике између њих. Ову разлику је неопходно начинити обзиром да рефлексивна правна рационалност инсистира на постојању институција, когнитивних модела стварности и нормативних карактеристика које прилично разликују од свог материјалног пандама (Teubner, 1983: 256). На теорију рефлексивног права се наслања друга правна теорија коју обрађујемо у овом раду. Теорија рефлексивног радног права је настала 90-их година 20. века као покушај да се концепт рефлексивног права примени на радно право. Ова теорија претпоставља нову теорију радног права која се обухвата све комплексности радног права у модерног друштву. Рефлексивно радно право описује фазу у развоју савременог радног права када радно право остварује своје системске границе у односу на регулисање других друштвених система (Rogowski, 2013: 39). Теорија рефлексивног радног права претпоставља да на развој правних норми посредно утиче на економски развој. Она анализира концепт радних односа као унутрашњу правну конструкцију спољашњег света правних односа. Ова теорија истиче да се стварне промене у облицима запослења могу утицати на дизајн радног законодавства једино ако буду препознате као проблем унутар правног дискурса. Такође, ова теорија истиче да је регулација зависна од саморегулације. Теорија рефлексивног радног права тежи да регулацију нестандартних облика запошљавања посматра као унутрашње питање све сложенијег система радног права. Регулација уговора на одређено време се посматра као реакција на проблеме које стварају саме мере заштите запослених (Schömann et al, 1998: 12).

Пре него што отпочнемо са навођењем економских теорија које користимо о овом раду, потребно је споменути да је још Адам Смит у десетом поглављу своје књиге „Истраживање природе и разлога богатства народа“ говорио о сигурности запослења и уговорима на одређено време. Смит истиче да цена рада у различитим занимањима варира са сталности или несталности запослења<sup>29</sup> (Smith, 1977: 147-148). Теорија о људском капиталу представља прву

---

<sup>29</sup> Поједина занимања нпр. зидари одликују несталношћу запослења будући да они не могу да раде по лошем времену и искључиво зависе од позива њихових послодавца. Ипак, новац који зараде док су запослени треба да

економску теорију коју обрађујемо у овом раду. Идејни творац ове теорије је економиста и нобеловац Гари Бекер који говори о улагању у људских капитал као потенцијалном бенефиту за одређено друштво. Најзначајнији део Бекерове студије је објашњавање везе између зараде, трошкова и стопе приноса. Дакле, он у свом раду покушава да нађе оправдање за улагање у појединце кроз стопу повратка уложеног друштву. Бекер сматра да је инвестирање у образовање појединца слично инвестирању компаније у опрему. Он покуша да пронађе економску оправданост овог инвестирања и да покаже како његова теорија мери подстицај за овакво улагање (Becker, 1993). Теорија о људском капиталу коју је развио Бекер није имала директну везу са радним односом на одређено време. Ипак, овде је могуће пронаћи каузални однос између улагања у образовање и очекиваним повраћајем од улагања у образовања, што је уједно и теза Бекера. Несигурност запослења је у спрези са радним односом на одређено време и са другим нестандартним облицима запослења, док ризик од незапослености након завршетка временског периода на који је орочен радни однос на одређено време има негативне последице за повраћај уложеног у образовање. Подстицај за улагање у образовање се смањује услед несигурности запослења, што негативно утиче на развијање људског капитала (Schömann et al, 1998: 15).

Сегментација тржишта рада се може дефинисати као историјски процес где политичке и економске силе охрабрују поделу тржишта рада на одвојена под тржишта или сегменте, а који се пак разликују према карактеристикама тржишта рада и правилима понашања (Reich et al, 1973: 359). Један од занимљивих прилога разумевању теорије о сегментацији тржишта рада даје Артур Стинчкомб. Он покушава да објасни поделу тржишта рада на сегменте и истиче да је могуће говорити о две димензије сегментације тржишта рада поредећи тако две врсте дијаметрално супротних занимања као што су земљорадња и подучавање на универзитету. Стинчкомб истиче да посао фармера наслеђују синови фармера те сматра да су они у монополској позицији насупротив компетитивности која је присутна на универзитетима будући да младе особе на универзитетима нису у позицији да наследе послове што је случај на фармама. Наравно, потребно је направити разлику између послова за које нису потребне посебне вештине што је случај са пословима фармера, насупротив послова за које је потребан одређен степен образовања као што је то посао универзитетског професора. У циљу опште класификације тржишта рада, Стинчкомб наводи и три веома важна монопола на тржишту производње и то: (1) државни монопол у образовању, поштанских услугама, војним и полицијским пословима; (2) лиценцирања занимања и заната, тако да се за одређене послове (нпр. лекари или занатлије) могу ангажовати само фирме или појединци који су квалификовани и лиценцирани за ту врсту послова и (3) монополи створени техничким или административних ограничењима на ефикасност конкурената, као што су они створени великом економијом обима (нпр. у производњи гвожђа и челика) или они створени техничким монополима у рачунарској индустрији (Stinchcombe, 1979: 218).

Наредна економска теорија коју обрађујемо у овом делу рада је теорија о ефикасности плата. Ова теорија се заснива на претпоставци да продуктивност радника зависи од реалне плате која се исплаћује радницима за њихов рад (Schömann et al, 1998: 17). Темин ефикасна плата или зарада први пут употребљава Алфред Маршал у својим „Принципима економије“ како би дао право значење тврдње да економске слободе и предузећа имају тренд за уједначавањем плата код занимања која имају исту тежину и која су у истом суседству. Стога, ефикасна зарада означава зараду која није мерена временом које је потребно за њено стицање или резултата рада, него искључиво зависи од способности и ефикасности која се захтева од радника (Marshall, 1920: 551). Маршалово класично схватање ефикасности плата се разликује од данашњег схватања овог појма. У вези с тиме је неопходно навести теорију о ефикасности

---

им обезбеди благостање док не раде, али и да им пружи некакву компензацију за несигурност са којом се суочава у периоду незапослености. Стога, високе плате ових радника нису толико награда за њихово умеће, него компензација за нестаљност њиховог запослења (Smith, 1977: 147-148);

плата Карла Шапира и Јозефа Стиглица која се заснива на претпоставци да је индивидуална корисност радника у функцији плате ( $w$ ) и нивоа труда на послу ( $e$ ). Ради поједностављења, аутори претпостављају да је функција корисности одвојива, а радници неутрални према ризику. Корисност ( $U$ ) се онда може представити као проста разлика између плате и нивоа труда на послу, с тим да се може претпоставити да радници могу обезбедити минималан труд ( $e=0$ ) или макар позитивни ниво труда ( $e>0$ ) (Shapiro & Stiglitz, 1984: 435). Теорија о ефикасности плата посматра незапосленост као дисциплинарни уређај у утврђивању нивоа плата (Schömann et al, 1998: 21). У Табели 3. су представљене основне карактеристике обе групе теорија, али и њихова спрега са нестандартним облицима запошљавања односно у овом случају са уговором о раду на одређено време. Ове теорије се могу користити за објашњавање активности унутар традиционалног тржишта рада, али је ипак могуће применити и на дигитално тржиште рада, уколико оно претпоставља развој нестандартних облика запошљавања. Неопходно је навести кључне разлике између традиционалног и дигиталног тржишта рада. Ове разлике су засноване на правним, економским, социјалним и политичким критеријумима који су међусобно повезани, те приликом навођења разлика између ова два тржишта се неће вршити њихово одвајање као што је то случај приликом разликовања горе поменутих теорија.

Табела 3: *Праве и економске теорије и уговори на одређено време (УОВ)*

	Објашњење	Разлози за УОВ	Стопа УОВ
Теорија о стандардном радном односу	радни однос и уговор о раду	промене у радном односу	пост-фордизам, културне и вредносне промене
Теорија рефлексивног радног права	аутономија радног права	комплексност радно-правне заштите	степен правне контроле
Теорија о људском капиталу	трошкови и инвестиције	стратегија смањивања трошкова	промене у производњи, ниске плате и ниске вештине
Теорија сегментације тржишта рада	индустријски контекст	секундарно тржиште рада	пад индустријских односа
Теорија ефикасности плата	мотивација и продуктивност	брига о радној дисциплини	висока незапосленост и економија услуга

*Извор: Schömann et al, 1998: 21*

На основу горе поменутих карактеристика тржишта, могуће је дефинисати критеријуме помоћу којих је могуће испитати њихове разлике. Први критеријум се односи на степен распрострањености тржишта. Наиме, дигитално тржиште рада се од традиционалног тржишта разликује у томе што прелази националне границе и постаје глобално. Овај критеријум је могуће повезати и са степеном законске регулације. Традиционално тржиште рада је дефинисано националним законодавством и међународним стандардима, док се на дигиталном тржишту не може јасно утврдити којој законској регулативи оно подлеже. Дигитално тржиште рада се развија као глобално тржиште, где радници послове обављају у сарадњи са међународним клијентима, али њихов радно-правни статус није дефинисан ни на националном ни на међународном нивоу. Ово је директно повезано са степеном заштите радних права. На традиционалном тржишту рада, она је дефинисана уговором о раду између послодавца и запосленог, колективним уговорима, законима и међународним стандардима. На дигиталном тржишту рада, права запослених нису јасно дефинисана изузев права на зараду која произилази из нестабилног споразума између клијента и радника. Међутим, ни право на зараду није стабилно обзиром да се остварује на основу повремених послова. Радници на дигиталном тржишту рада бивају препуштени сами себи и имају приступ искључиво правима које као samozапослени могу да остваре. Последишно са овим критеријумом је могуће дефинисати и разлику између облика запослења у оквиру традиционалног и дигиталног тржишта рада. У оквиру традиционалног тржишта рада присутни су сви облици запослења у реалном сектору, где запослени имају јасно дефинисани радно-правни статус. Под јасно дефинисаним радно-правним статусом се подразумева постојање уговора о раду којим су

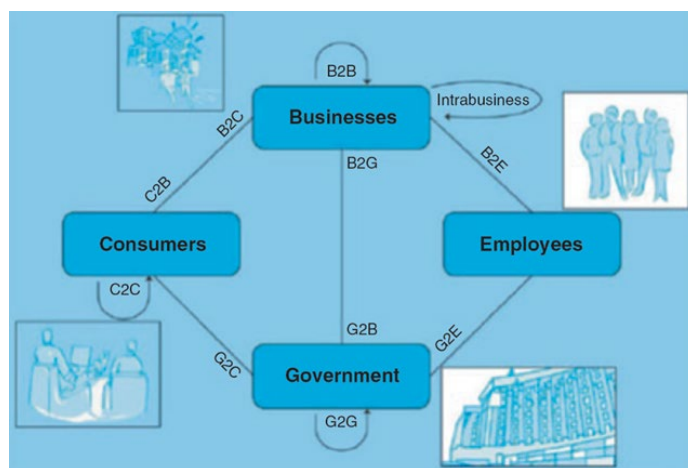
дефинисана индивидуална и колективна права радника. У оквиру дигиталног тржишта рада можемо говорити о новим нестандартним облицима запошљавања. Пети критеријум се тиче односа између запослених и послодаваца на тржишту рада. Ово разликовање проистиче из саме дефиниције ових тржишта. Традиционално тржиште рада претпоставља постојање непосредног односа између запослених и послодаваца, док са друге стране дигитално тржиште рада претпоставља постојање посредног односа између запослених и клијената који су у овом случају послодавци. Посредни однос подразумева увођење трећег актера, односно дигиталне платформе преко које се одвија рад, што у случају традиционалног тржишта рада не постоји.

### 3.2 Дигитално тржиште рада као последица дигитализације процеса рада

Дигитализација процеса рада, поред настанка нових облика рада за своју последицу има и настанак дигиталног тржишта рада. Настанку дигиталног тржишта рада претходио је развој електронске трговине. Различити аутори покушавају да дођу до дефиниције појма електронске трговине. Електронска трговина у ужем смислу подразумева употребу интернета и других средстава комуникација ради куповине, продаје, транспорта различитих добара и услуга. Са друге стране, електронско пословање обухвата не само куповину и продају робе и услуга, него и обављање различитих послова на мрежи попут подршке купцима, сарадње са пословним партнерима, пружање услуга е-учења и обављање електронских трансакција унутар организације. У овом раду појмове електронског пословања и електронске трговине посматрамо као синониме и користимо ширу дефиницију електронског пословања како би разумели концепт електронске трговине. Електронска трговина стога може бити чиста или делимично зависна у смислу природе три најважније активности: наручивање и плаћање, испуњење налога и испорука купцима. Свака од ових активности се може урадити физички или дигитално. Уколико се све активности обављају дигитално ради се о чистој електронској трговини, док уколико ни једна није дигитална не можемо говорити о постојању електронске трговине. Ако барем једна од активности се обавља дигитално, онда говоримо о делимичној електронској трговини (Turban et al, 2018: 7).

Слика 1. приказује категорије трансакција у електронској трговини. Стога, кључни актери у електронској трговини су компаније, потрошачи, запослени и влада, а електронска трговина се одвија између и унутар поменутих актера. На основу односа који се јављају између различитих актера можемо извршити класификацију типова електронске трговине. Класично схватање појма електронске трговине укључује њена два појавна облика и то: (1) компанија према потрошачу (енгл. business-to-consumer – B2C) и (2) компанија према компанији (енгл. business-to-business – B2B). Могуће је говорити и о другим појавним облицима електронске трговине као што су: (3) потрошач према компанији (енгл. consumer-to-business – C2B); (4)

Слика 1: Категорије трансакција у електронској трговини



Извор: Turban et al, 2018: 11



дигитална трговина унутар компаније (енгл. intrabusiness EC); (5) компанија према запосленима (енгл. business-to-employess – B2E); (6) трговина на даљину (енгл. drop-shipping); (7) потрошач према потрошачу (енгл. consumer-to-consumer – C2C); (8) заједничка трговина (енгл. Collaborative commerce) и (9) електронска управа (енгл. E-government) са своја три појавна облика и то између владиних агенција и компанија (G2B), владиних агенција и грађана (G2C) и владе са другим владама (G2G)<sup>30</sup> (Turban et al, 2018: 11).

Настанак и развој дигиталне трговине уско је повезан са процесом редефинисања граница пословања и природе рада. Обрисе прве електронске трговине видимо са првим електронским трансфером новца. Овакав вид трансфера новца је био доступан уском кругу компанија те није могло доћи до свеобухватне употребе широм света. До пуног замаха електронске трговине долази са појавом Веб-а (енгл. World wide web) раних 90-их. Појава Веб-а је омогућила компанијама да приступе интернету и да представе своје пословање у виду фотографија и текста. Број корисника интернета се убрзано повећавао што је омогућило развој електронске трговине. Даљи развој интернета омогућио је настанак различитих платформи за електронску трговину, попут Amazon, eBay, Yahoo и других. Ипак границе у развоју дигиталне трговине је померио развој Google-а који данас не представља само обичан интернет претраживач него комплексну мрежу различитих иновативних модела електронске трговине уз посебан нагласак на рекламирање посредством интернета (Turban et al 2018: 12). Незаобилазно је поменути и развој друштвених мрежа које су такође допринеле настанку нових и модификацији постојећих облика дигиталне трговине. У овом контексту је неопходно поменути настанак и развој модела друштвене куповине (енгл. social shopping) који представља онлајн куповину помоћу алата друштвених медија и платформи, али и дељења искустава куповине са пријатељима. Она представља растућу активност у оквиру друштвене трговине и спаја електронску трговину и друштвене медије тако што преузима кључне карактеристике друштвених медија (нпр. групе за дискусију, блогове, рецензије итд.) и користи их пре, током и после онлајн куповине (Turban et al, 2016: 131). Стога, за развој друштвене куповине је од великог значаја константан развој друштвених мрежа и њихово ширење ка што већем броју корисника. Овоме говори у прилог чињеница да поједини традиционални електронски трговци приступају друштвеним мрежама ради продаје својих производа широј групи корисника.

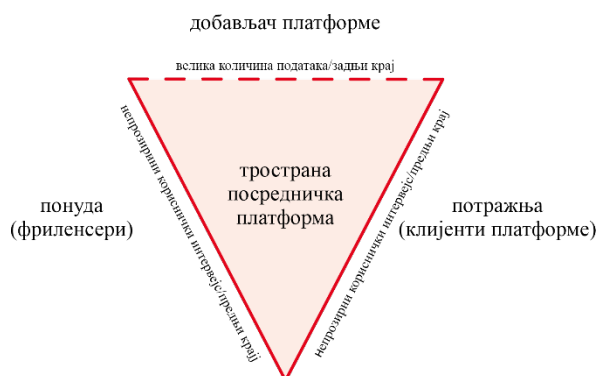
Развој електронске трговине је предуслов за настанак нових облика запослења која су последица дигитализације, а самим тим и предуслов за настанак дигиталног тржишта рада. Овде посебно можемо говорити о раду на дигиталним платформама где рад на дигиталним платформама можемо представити као посебан облик електронске трговине који се одвија између потрошача као клијента или потрошача као послодавца и компаније као послодавца. Потрошачи као клијенти платформе пружају услуге другим потрошачима или компанијама послодавцима у замену за новац. Дигитална платформа је посредник у размени добара и услуга између уговорених страна. Оног тренутка када су пословне трансакције почеле да се одвијају виртуално, настало је ново тржиште рада које одликује свим карактеристикама које су претходно наведене. Постоје и извесне разлике између класичног схватања електронске трговине и рада на дигиталним платформама. Економисти у анализу укључују модел двостраног тржишта које се грубо може дефинисати као тржиште на коме једна или више платформи омогућује интеракцију између крајњих корисника. Тржиште се може сматрати двостраним ако платформа утиче на обим трансакција тако што ће једној страни наплаћује виши износ који је једнак износу за колико је умањена цена другој страни на тржишту. Структура цена је битна, а платформе морају дизајнирати цену како би привукли обе стране (Rochet & Tirole, 2006: 665). Економисти даље говоре о постању вишестраних платформи које омогућују директну интеракцију између две или више различитих страна са једне стране, док

---

<sup>30</sup> Детаљније о различитим облицима електронске трговине и њеним карактеристикама можете прочитати у: (Turban et al, 2018);

свака страна припада платформи. Под припадношћу платформи се подразумева да корисници са обе стране улажу у платформе како би могли да директно комуницирају једни са другима (Hagiu & Wright, 2015: 163). Аутори даље истичу да критеријум припадности није довољан за настанак вишестраних платформи. Овде се у анализу укључује и постојање индиректних мрежних ефеката до којих долази када платформа или услуге зависе од две или више корисничких група, као што су произвођачи и корисници, купци и продавци или корисници и креатори. Када се више особа из једне групе придружи платформи, друга група остварује већу добит (Stobierski, 2020). Иако индиректни мрежни ефекти нису ни довољни ни неопходни за развој вишестраних платформи, не може се заобићи чињеница да велики део вишестраних платформи остварује вредност кроз ове ефекте. Потребно је усмерити пажњу на развој вишестраних платформи са индиректним мрежним ефектима (Hagiu & Wright, 2015: 163).

Слика 2: Модел Тространа платформе



Извор: Schmidt, 2017: 10

Модел двостраног тржишта и вишестраних платформи/тржишта се директно може повезати за дигиталним тржиште рада. Дигитално тржиште рада се може објаснити преко модела тростране платформе. Оно подразумева постојање две супротстављене групе (понуда и потражња) који виде различити и веома ограничен предњи крај платформе. Платформа са друге стране даје двома супротстављеним групама свеобухватан увид у велику количину података које су настале из интеракција између ове две групе. Управитељи платформе контролишу проток информација на платформи, а платформе карактеришу системске информације и асиметрија моћи у корист управитеља. Такође, управитељима платформи је омогућено да пребаце предузетничке ризике, правне обавезе, цену рада и средстава за производњу на друге две групе. Платформе као нематеријални производ софтвера имају ниске маргиналне трошкове и могу да експоненцијално расту без улагања у особље или трошкове производње (Schmidt, 2017: 10).

### 3.3 Правно регулисање радних односа на дигиталном тржишту рада

Појам правне регулације радног односа произилази из основних постулата о радном односу и радном праву. Радни однос се посматра као уговорни однос између запосленог и послодавца где се на основу принципа и правила позитивног права дефинишу права и обавезе за обе стране. Ова права и обавезе су резултат дуготрајне борбе радничког покрета и представљају минимум стандарда које је потребно остварити како би говорили о праведном радном односу. У овом делу рада ослонићемо се на правну регулацију дигиталног рада. У погледу могуће правне регулације дигиталног рада јављају се три предлога: (1) редефинисање радног односа и настојање да се рад на дигиталним платформама постави у оквир друштвено регулисаног рада; (2) редефинисање појма запосленог или увођење категорије радника, који би се по правима и обавезама на основу рада налазио између запосленог и samozапосленог и (3) редефинисање појма послодавац уз успостављање флексибилних критеријума на основу којих би се одређивало да ли је конкретна дигитална платформа послодавац, а уколико се

успостави да јесте, та платформа би била обавезна да преузме обавезе послодавца из закона којим се уређује рад у служби другог (Јашаревић & Божичић, 2021: 1058).

Различити истраживачки центри, факултети, универзитети, националне владе, национални и међународни синдикати, удружења која окупљају дигиталне раднике и други социјални актери трагају за ваљаном правном регулацијом дигиталног рада. Правну регулацију радних односа на дигиталном тржишту рада је неопходно засновати на основу теоријских постулата које смо раније навели. Успостављање правног оквира за регулисање дигиталног рада је отежано због тростране природе дигиталног тржишта рада која говори о постојању трећег посредничког чиниоца који нарушава природу класичног радног односа где постоји јасна узрочно – последична веза између радника и послодавца. Други отежавајући фактор јесте да дигиталне платформе често прелазе границе националне државе, а самим тим и границе националног законодавства. Дигитални радници из тог разлога често постају предмет интересовања националног пореског система због евентуалне пореске евазије која се манифестује кроз неплаћање пореског прихода од стране дигиталног радника који често није јасно утврђен у националном законодавству. Трећи отежавајући фактор јесте самозапосленост као један од начина решавања проблема радног статуса дигиталних радника. Самозапосленост не представља класичну форму радног односа где су јасно дефинисана права и обавезе обе стране, него она стоји између статуса запосленог и послодавца, уносећи додатну конфузију у положај дигиталних радника. Регулисање дигитално тржишта рада могуће је приступити из три правца: (1) традиционална секундарна регулације од горе на доле; (2) саморегулација и (3) заједничка регулација (Finck, 2017: 6). Први облик регулације подразумева регулацију дигиталних платформи од стране државе. Ипак, бројне карактеристике платформи не говоре у прилог овог облику регулације. Једна од њих је информациона асиметрија која карактерише дигиталну економију у одсуству релевантних информација о њеним социо-економским утицајима. Стога, усвајање неприкладних принципа може угушити информације, а на крају и нанети штету платформама и самој економији. Други проблем са овим обликом регулације јесте да усвојена правила често неће бити спроводљива или су веома оптерећујућа за примену. Такође, често се сматра да прописи о посебним платформама (нпр. заштита потрошача или електронска трговина) само додају више прописа тамо где постоји сложени правни оквир<sup>31</sup> (Finck, 2017: 7).

Једно од потенцијалних решења за дигиталне платформе јесте саморегулација. Дигиталне платформе се понашају као саморегулишући ентитети и инсистирају да буду независни од било ког спољног утицаја. Саморегулација у контексту права Европске уније подразумева „могућност да привредни субјекти, социјалних партнери, невладине организације или удружења усвоје међу собом и за себе пакет заједничких смерница на европском нивоу“ (нпр. кодекс праксе или секторске споразуме) (Interinstitutional agreement on better law-making, 2003: 4). Платформе могу користити принцип саморегулације самостално или у сарадњи са другим платформама. Такође, саморегулацију могу наложити органи јавних власти или она може бити усвојена добровољно од стране платформе. Један од примера добровољне саморегулације од стране платформе би могао бити Уберов кодекс понашања којим се регулише одговарајуће понашање возача и корисника услуга и захтева узајамно поштовање и љубазност (Finck, 2017: 11). Са друге стране, органи јавних власти могу да пропишу правила саморегулације за платформе. Такав пример је америчка савезна држава Калифорнија која је прва дефинисала стандарде које морају да испуњавају возачи Убера одвојивши Убер у посебну категорију у оквиру своје регулативе (Elaine Elliott, 2016: 737-739). Могућност саморегулације посебно уколико се она успоставља добровољно знатно побољшава положај дигиталних платформи. Платформе тако постају и творци и спроводиоци сопствених правила што може

---

<sup>31</sup> Додатни отежавајући фактор за традиционално регулисање дигиталне економије и дигиталног тржишта рада представља територијална димензија. Могуће је говорити о различитим облицима регулације у различитим градовима, али и различитим деловима градова (Finck, 2017: 7);

довести до необузданог јачања платформи. Саморегулација може са друге стране довести и до нарушавања постојања конкуренције што води ка стварању нелојалне конкуренције што је у основи сукоба између Убера и традиционалне такси индустрије. Стога, аутори закључују да чисти облици саморегулације нису пожељени оквир за регулисање дигиталног тржишта рада (Finck, 2017: 11).

Потребно је пронаћи алтернативно решење како би се превазишле негативне карактеристике горе наведена два облика регулације. То међу решење се назива заједничка регулација. „Заједничка регулација означава механизам помоћу кога се неки законодавни акт (ЕУ) поверава постизање циљева које је дефинисала законодавна власт странама које су препознате у том пољу (нпр. привредни субјекти, социјални партнери, невладине организације или удружења). Овај механизам се може користити на основу критеријума коју су дефинисани у законодавном акту како би се омогућило прилагођавање законодавства проблемима и секторима који су у питању, али и како би се умањио законодавни терет концентришући се на битне аспекте и ослањајући се на искуство заинтересованих страна“ (Interinstitutional agreement on better law-making, 2003: 4). Она представља нови приступ управљању који препознаје значај укључивања великог броја учесника и доносиоца одлука у процесе креирања и доношења одлука. Заједничко регулисање се фокусира на споразуме између националних влада и платформа које делују локално. Један од првих таквих споразума јесте споразум између града Амстердама и платформе Airbnb који промовише одговорно дељење станова путем платформе. Слични модели постоје у Лондону, Лисабону и Паризу (Finck, 2017: 17). Треба поменути да заједничка регулација није само једна од могућих интервенција него процес који је у току и чији се стандарди стално проверавају и евалуирају. Јавне политике које настају приликом заједничке регулације имају константно отворен циклус који је изнова и изнова подложен даљем вредновању и евалуацији постигнутих резултата. Стога, можемо нешто рећи о предностима заједничке регулације. На првом месту заједничка регулација омогућава државама да поново отворе дебату и осигурају поштовање циљева јавних политика. Заједничка регулација је легитимна само тамо где постоји репрезентативност релевантних заинтересованих страна. Други аргумент у прилог заједничкој регулацији је информациона асиметрија. Наиме, платформе имају монопол над подацима, а регулаторима недостају кључни подаци како би донели одлуку на основу информација. Укључивањем приватних и јавних актера у одлучивање, заједничка регулација може да понуди или најбоље или најгоре од претходна два облика регулација. Стога је потребно одабрати оптимистички приступ где се нормe креирају кроз компромис којим се олакшавају иновације и експериментисање уз очување проблема јавних политика (Finck, 2017: 19).

Дигитално тржиште рада и дигиталне платформе се убрзано развијају, те је доносиоцима одлука остало врло мало времена да одговоре на ове сталне промене. Стога, потребно их је потребно охрабривати да непрестано експериментирају у циљу проналажења најадекватнијег решења. Заједничка регулација у Европској унији не подразумева постојање одвојеног сета правила за сваку државу чланицу него усвајање заједничке политике на европском нивоу којом ће се регулисати дигитално тржиште рада. Овде дакле можемо говорити о централизацији регулације дигиталног тржишта рада. Ипак, регулација дигиталног тржишта рада не може бити у потпуности централизована, те је процес одлучивања потребно спустити на национални и локални ниво који треба да буде слободан да одреди прецизан оквир у сарадњи са платформама. Стога, заједничка регулација треба да послужи за креирање правних норми које су у складу са постојећим друштвеним контекстом у земљи у којој се примењује овај метод. На крају, заједничка регулација нуди лако спроводљива решења које је немогуће постићи унутар традиционалне регулације. Иако заједничка регулација укида део слободе коју имају дигиталне платформе у условима саморегулације, она омогућује платформама да избегну крутости које су последица традиционалне регулације. Јавне власти дефинишу циљеве које је потребно остварити кроз поштовање стандарда, а не стриктна правила, што оставља платформама флексибилност у избору начина и маневрисање у постизању постављених

циљева. Заједничка регулација је пре усмерена на резултате него на процес и представља предност као за регулаторе тако и за платформе (Finck, 2017: 21). Прегледом три облика регулације можемо закључити да је најбољи предлог заједничка регулација која стоји негде између традиционалног начина регулације и саморегулације. Оба начина регулације имају одређене мане, које се могу третирати као дијаметрално супротне. Наиме, традиционална регулација инсистира на крутости у регулацији што ограничава дигитално тржиште рада остављајући далекосежне последице по дигиталне платформе. Саморегулација инсистира на меком приступу где се платформама оставља могућност да у потпуности уреде обрасце понашања што може довести до претеране флексибилности на штету дигиталних радника што води до даљег унижавања радних права. Потребно је пронаћи некакав средњи приступ који захтева интервенцију власти, али и самосталност платформи. Чини нам се да заједничка регулација управо представља тај средњи пут.

За успостављање праведног система регулације дигиталног тржишта рада потребно је поменути настојања појединачних држава, али и саме Европске комисије која је у децембру 2021. године заједно са Европским парламентом објавила предлог Директиве о побољшању услова рада на дигиталним платформама. Несумњиво је да је дигитализација довела до промене схватања природе рада и радних односа, те је неопходно прилагодити се новонасталој ситуацији у циљу очувања постигнутог нивоа радно-правне заштите што је резултат дуготрајне борбе различитих социјалних актера. Уговор о Европској унији на самом почетку истиче да је један од кључних циљева Уније обезбеђивање добробити свим њеним грађанима ради постизања пуне запослености и друштвеног напретка (Proposal for a Directive of on improving working conditions in platform work, 2021: 1). Не треба заборавити ни начело 5. Европског стуба социјалних права где се истиче да радници, без обзира на врсту и трајање радног односа, имају право на праведно и једнако поступање у погледу услова рада и приступа социјалној заштити (European Pillar of Social Rights, 2017: 14). Стога, општи циљ предложене директиве је побољшање услова рада и социјалних права дигиталних радника, што укључује подршку условима за одрживи раст дигиталних платформи у ЕУ (Proposal for a Directive of on improving working conditions in platform work, 2021: 3).

Овом директивом се предлаже повећање правне сигурности дигиталних радника са посебним освртом на раднике који немају регулисан радни однос са платформом, односно који нису запослени на дигиталним платформама. На овај начин се лица која су у статусу прикривене запослености по први пут препознају као радници који ће уживати боље услове рада где укључујемо безбедност и здравље на раду, заштиту радних места, законске и колективно договорене минималне зараде и приступ даљем образовању и стручном усавршавању, чиме ће се омогућити приступ социјалној заштити у складу са националним законодавством. Директива обухвата и samozапослена лица која већ остварују некакву радно – правну заштиту. Ова лица ће имати велику корист од веће аутономије и независности јер дигиталне платформе морају прилагодити своје праксе како би се избегао ризик од рекласификације. Дигиталне платформе ће такође имати корист од веће правне сигурности дигиталних радника посебно у случају судских спорова. Други посебни циљ предложене директиве се односи на праведност, одговорност и транспарентност у алгоритамском управљању што подстиче праћење утицаја аутоматизованих система на услове рада у циљу заштите основних права радника и безбедности и здравља на раду. Ово отвара могућност за увођење социјалног дијалога на платформама о системима за алгоритамско управљање. Трећи посебни циљ предложене директиве инсистира на обавези дигиталне платформе да пријављује рад на дигиталној платформи надлежним телима државе чланице у којој се тај рад обавља. Ово пријављивање ће омогућити надлежним телима у државама чланицама које се баве пословима радне и социјалне заштите да имају увид у релевантне информације о броју особа које раде на дигиталним платформама, њиховом радно – правном статусу, али и условима пословања ових платформи (Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work, 2021: 3-4).

Овај предлог представља кровни правни документ Европске уније о радницима на дигиталним платформама. Доношењу овог предлога су претходиле различите директиве<sup>32</sup> које се такође односе на дигиталне раднике и дигитално тржиште рада. Такође је неопходно поменути и прописе о координацији националних система социјалне заштите. Неопходно је посебно обрадити Директиву о транспарентним и предвидљивим условима рада. Ова директива се наслања на Европски стуб о социјалним правима, посебно на начела 5. и 7. Како смо пето начело раније навели, потребно је да објаснимо и седмо начело. Овим начелом је предвиђено да радници треба да имају право да на почетку запослења добију информације у писаном облику о својим правима и обавезама које проистичу из радног односа, укључујући евентуални период пробног рада. Такође, радници пре евентуалног отказа имају право на буду обавештени о разлозима за отказ, право на разумни отказни рок, али и право на приступ делотворном и непристрасном решавању радних спорова, а у случају неоправданог отказа и правно на правну заштиту, укључујући и примерену компензацију (European Pillar of Social Rights, 2017: 15). Суд Европске уније је у својим пресудама утврдио критеријуме за одређивање статуса радника, те је у спровођењу ове директиве<sup>33</sup> потребно је узети у обзир ове критеријуме. У погледу samozaposlenosti ова директива прави разлику између стварно samozaposlenih и лажно samozaposlenih. Стварно samozaposleni не би требало да буду обухваћени применом ове директиве јер не испуњавају предвиђене критеријуме. Ситуација са лажно samozaposlenima је у многоме другачија јер се дешава да се особа пријави као samozaposlena иако испуњава критеријуме који су специфични за радни однос у циљу избегавања некакве правне или фискалне обавезе. Овакве особе би требало обухватити подручјем примене ове директиве (Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union, 2019: 2). Ова директива укључује правила транспарентности, право на пружање информација о радном односу, пробном раду, додатном запослењу, минималној предвидљивости рада и мерама за уговоре о раду на захтев. Иако су ова права раније дефинисана у директиви већа Европске економске заједнице из 1991. године, креатори ове директиве сматрају да је дошло до великих промена на тржишту рада пре свега због демографских кретања, дигитализације рада, развоја дигиталних платформи и настанка и развоја дигиталног тржишта рада. Кључна предност ове директиве јесте што су њоме обухваћени нови облици рада који настају као последица дигитализације, те предвиђени минимални стандарди су уједно и први облик регулације рада на дигиталним платформама, што свакако представља значајан корак унапред. Стога, посебно је значајан члан 1. поменуте директиве којим се утврђују минимална права која се односе на сваког радника у Унији који има уговор о раду или је у радном односу у складу са законом, колективним уговорима или праксом у свакој од појединачним чланицама, узимајући у обзир и праксу Суда Европске уније (Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union, 2019: 8). У контексту ове директиве је важно поменути да је иницијални текст који је предложен значајно модификован на Савету тако што је избачена општа дефиниција појма радника чиме би се значајно унапредио положај лица која пред националним судовима имају проблем да докажу свој статус (Рељановић, 2019: 44).

Усвајање ових директива је од великог значаја за регулисање дигиталног тржишта рада. Дигитално тржиште рада, а самим тим и дигитални рад је до сада једино био уређен условима коришћења платформи. Међународна организација рада је приступила изради студије којом је

---

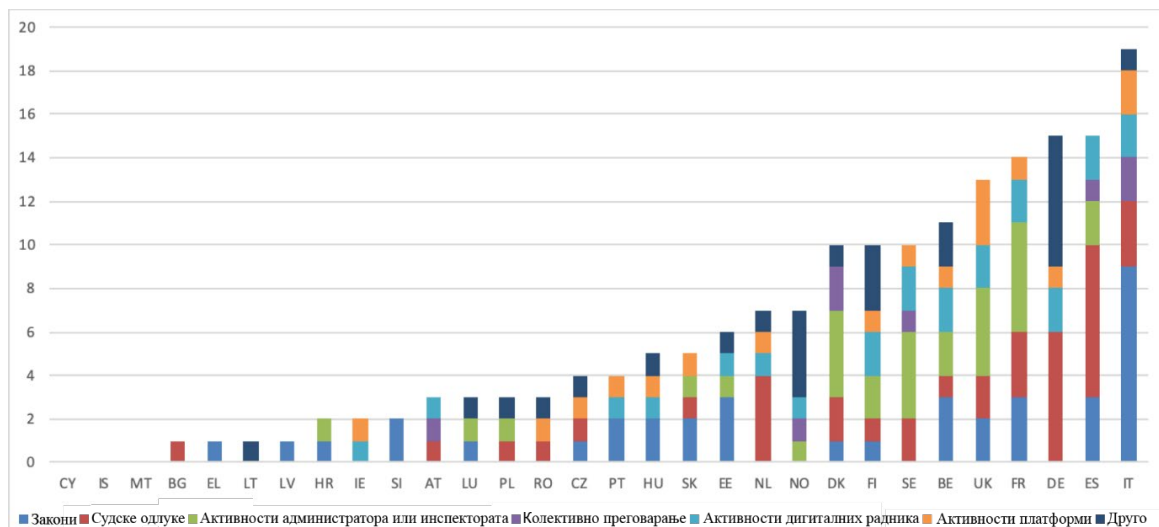
<sup>32</sup> Те директиве су следеће: Директива о транспарентним и предвидљивим условима рада; Директива о равнотежи између пословног и приватног живота; Директива о радном времену; Директива о раду преко предузећа за привремено запошљавање; Оквирна директива о заштити здравља и безбедности на раду; Директива о успостављању опште оквира за обавештавање и саветовање са радницима; Директива о примереним минималним зарадама и Директива о транспарентности плата;

<sup>33</sup> Овом директивом су обухваћени: (1) радници од куће; (2) радници на захтев; (3) радници са уговорима о раду са прекидима; (3) радници на основу ваучера; (4) радници на дигиталним платформама; (5) радници на обуци и (6) приправници. Видети детаљније у: (Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union, 2019: 2);

анализирала услове коришћења на 31 дигиталној платформи. Резултати ове студије су недвосмислено показали да платформе нуде својим радницима уговоре о приступању. Ово подразумева да су ови акти креирани једнострано од стране управитеља платформи, док је радницима и клијентима једино остављена могућност да их у тренутку креирања налога на платформи као такве и прихвате. Студија је такође показала да уговор о приступању платформи не представља радни однос у смислу радног права, те су дигитални радници тако лишени бројних права који произилазе из стандардног радног односа. Поражавајућа чињеница је да су радници на дигиталним платформама под константном претњом за уклањање налога услед дуготрајне неактивности. Такође, услови рада обилују правним терминима и нису разумљиви за раднике. Радници тако често нису свесни својих права ни обавеза. Студија је показала да су услови рада прегучки (око 10.000 речи) и да су написани у крутој правној форми која тешка за разумевање особи која не поседује основно правно знање (ILO, 2021: 200-202).

На самом крају одељка о правној регулацији радних односа на дигиталном тржишту рада треба поменути пионире у овом процесу у свету. На Графикону 2. је дат преглед регулисања дигиталног рада у државама чланицама Европске уније. Регулација дигиталних платформи се посматра из неколико праваца и то: (1) национално законодавство; (2) одлуке судова; (3) активности администратора или инспектората; (3) колективно преговарање; (4) активности дигиталних радника; (5) активности платформи – саморегулација и (6) друго (Kilhoffer et al, 2020: 101). Француска је 2016. године усвојила измене и допуне Закона о раду које имају за циљ подизање радних и социјалних права дигиталних радника. Овај закон се посебно односи на права самозапослених дигиталних радника. У одељку о прилагођавању радног законодавства дигиталној ери по први пут је укључено право на дисконектовање. Овим законом је превиђено право запослених на поштовање баланса између пословног и приватног

Графикон 2: Регулисање дигиталног рада у држава чланицама ЕУ



Извор: Kilhoffer et al, 2020: 101

живота, успостављање процедура за остваривање права на дисконектовање, затим обуке и акције о разумној употреби дигиталних алата (Loi no. 2016-1088, article 55). Закон је у Француској и светској јавности познат под именом Ел Комри закон, јер је име добио по тадашњој француској министарки рада, запошљавања, стручног оспособљавања и социјалног дијалога Миријам Ел Комри. Право на дисконектовање је ново људско право које настаје са дигитализацијом рада. У контексту права на дисконектовање неопходно је обрадити Позицију Европске конфедерације синдиката о праву на дисконектовање из 2021. године. Право на дисконектовање се до сада није помињало ни у једном међународном документу. Ипак извесно је да постоји индиректно помињање овог права у бројним документима донетих од стране УН и на нивоу ЕУ који се пре свега тичу баланса између приватног и пословног живота, права на

правичне услове рада, ограничење радног времена и итд. Стога, конфедерација на првом месту позива на усвајање прописа којим ће се гарантовати право на дисконектовање (ETUC, 2021: 5). Право на дисконектовање је опште право за све дигиталне раднике које подразумева да радници могу да искључе дигиталне уређаје изван радног времена без икаквих последица. Послодавци су дужни да гарантују спровођење овог права и заштиту и безбедност и здравље на раду, а само право је гарант постојања не само радног времена него и радног оптерећења. Директива такође препознаје и улогу социјалних партнера у спровођењу овог права (ETUC, 2021: 5-8).

Италија је такође приступила регулацији дигиталног рада. Ова држава је укључила раднике у сектору доставе у Националне колективне уговоре и успоставила низ колективних права попут права на минималну зараду, право на стандардно и максимално радно време на недељном нивоу, право на регулисање радног времена на дневном нивоу, право на заштитну опрему и плаћено осигурање за оштећење исте и итд (IRES, 2019: 49). Град Болоња је усвојио Поглавље о универзалним правима радника који је сличан Националном колективном уговору. Овде је важно споменути успостављања дужности информисања о алгоритмима и начину на који они утичу на радни однос, затим гарантовање радницима непристрасне процедуре за добијање оцене која сматрају погрешном и доступност докумената којима се потврђује радни однос ради остварења могућности преласка са једне платформе на другу. У оквиру Болоњског поглавља важно је поменути и право на дисконектовање (IRES, 2019: 49-50). Региони Пијемонта и Лација су узели учешће у проналажењу адекватног решења за проблем дигиталних радника у Италији. У региону Лација је предложен закон којим је предвиђена проактивна улога јавне администрације у регулисање права дигиталних радника. Овим предлогом су прописане обавезе платформи да побољшају радна и социјална права дигиталних радника што укључује обавезну обуку за безбедност и здравље на раду, право на фер зараду, осигурање транспарентног функционисања алгоритма, информације о ризику на раду и итд. (IRES, 2019: 50-51). Овај закон је усвојен у априлу 2019. године. Једна од кључних новина је успостављање регионалног портала за запошљавање и оснивање регионалног савета за дигитални рад при регионалном већу надлежном за област рада. Овај савет се оснива као стално тело за консултације у вези са политика у области дигиталног рада (*Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali*, 2019: art. 9-10). На националном нивоу Италија је донела Мере за заштиту од непредузетничког samozapošljavanja и мере за омогућавање флексибилне артикулације у временима и местима подређеног запослења које су познатије као Закон о агилном раду. Чланом 18. овог закона се дефинише агилни рад „као облик остваривања радног односа који је успостављен споразумом између радника и послодавца и који се обавља делом у просторијама предузећа, а делом изван радног места у границама максималног дневног и недељног радног времена које је дефинисано законом и колективним уговором“ (*Disegno di legge n. 2233-B*, 2017: art. 18). Овај закон пружа одређену форму заштите права на дисконектовање обзиром да инсистира на томе да се уговор о агилном раду закључује у писаној форми где се између осталог идентификују периоди одмора радника, али и техничке и организационе мере неопходне да би се осигурало да радник буде искључен са техничке опреме (*Disegno di legge n. 2233-B*, 2017: art. 19). Социјални партнери у Италији су у децембру 2021. године потписали Национални протокол о агилном раду којим су детаљније разрађене одредбе горе поменутог закона. Треба споменути и активности регионалних влада у Италији у успостављању система праведног дигиталног рада на сопственој територији. До марта 2021. године поред Француске и Италије, још пет држава Европске уније (Белгија, Шпанија, Словачка, Грчка и Португал) су у своје законодавство имплементирало право на дисконектовање (Chesalina, 2023: 195).

У државама где је дошло до експанзије дигиталног рада, национално законодавство је покушало да регулише услове рада и социјалну заштиту на неколико следећих начина: (1) дефинисањем радног статуса дигиталних радника на платформи (Португал); (2) проширивањем обима примене националног закона о раду и социјалној заштити који се



примењује на запослене (Естонија и Данска); (3) регулисањем услова рада и социјалне заштите за особе које су запослене у нестандартним облицима запослења (Немачка и Шпанија); (4) јачањем права и заштите samozапослених; (5) регулацијом посебних тржишта где су платформе директна конкуренција традиционалним компанијама (Данка, Чешка и Мађарска) и (6) изменом закона о приходима које остварују платформе и дигитални радници (Белгија, Француска, Италија, Словачка и др.) (Kilhoffer et al, 2020: 102-103). Ових шест начина регулације представљају почетне правце у регулацији дигиталног рада. Ипак, законодавство које су усвојиле државе чланице ЕУ нема за циљ регулисање радно – правног статуса дигиталног радника, у овом случају возача Убера. Чини се да је једини изузетак Португал који је законом прописао обавезу платформи да користи операторе као посреднике између платформе и возача. Оператори су правна лица или компаније који олакшавају услуге превоза корисницима који резервишу услуге превоза на платформама. Возачи стога не могу непосредно закључити уговор са платформом, него за њих то чине оператори. Дакле, постоји претпоставка о постојању радног односа између возача и оператора па чак и у случајевима када је тај уговор другачије именован. Закон даље обезбеђује право возачима Убера на ограничено радно време и гарантује им заштиту основних радних и социјалних права која су дефинисана у законодавству (Kilhoffer et al, 2020: 105).

#### **4. Нове форме запослености на дигиталном тржишту рада**

Један од директних утицаја дигитализације јесте настанак нових облика запошљавања. Ови облици су настали као директна последица другог таласа дигитализације након 2000. године. Најзаступљенији облици дигиталног рада који ће бити објашњени у овом раду су рад на дигиталним платформама и рад на захтев путем апликација. У оба случаја дигитална платформа или мобилна апликација се користи као медијатор између радника и клијента, који поприма улогу послодавца. Ово поглавље рада се односи на рад на дигиталним платформама као једном од најзаступљенијих облика дигиталног рада. Рад на дигиталним платформама представља „онлајн посредовану размену која корисницима (организацијама или појединцима) омогућује приступ другим корисницима путем интернета ради решавања специфичних проблема или постизања специфичних циљева“ (Green et al, 2013: 5). С' обзиром да се пословна размена између радника и послодавца одвија онлајн, овај облик рада можемо другачије назвати виртуални рад. Рад на захтев путем апликација је друга најзаступљенија форма дигиталног рада. Њега карактерише постојање физичког контакта између запосленог и крајњег корисника чији се однос, али и обавезе које произилазе из тог односа регулишу путем дигиталне односно мобилне апликације или платформе. Различити аутори покушавају да пронађу најбољу дефиницију ове форме рада и дефинишу га као „облик рада где се извршавају традиционалне радне активности попут превоза, чишћења и других послова који се одвија путем апликација којима руководе фирме које постављају минимум стандарда у квалитету услуга и одабира и управљања радном снагом“ (De Stefano, 2016: 3). Ови послови се одвијају у стварном свету и локално, а апликације нуде дигитална решења којима се решавају проблеми или нуде услуге. Најбољи примери овог облика рада су апликације попут Uber-a, Deliveroo, Glovo, Wolt и Airbnb, као и многе друге. Кључни потенцијал овог облика рада је стварање вишка вредности у корист потрошача јер платформе функционишу као вишестрано тржиште будући да су корисници и на страни понуде и потражње (Aloisi, 2016: 670). Корисници ових апликација добијају квалитетну услугу за мање новца што има извесне предности, али и потенцијалне мане о чему ћемо додатно расправљати.

##### **4.1 Виртуализација процеса рада**

Развој нових технологија је омогућио велике промене у сфери рада. Научна и стручна литература покушава да разуме и објасни процес дигитализације рада. Дебате о будућности рада у дигиталној ери се одвијају широм света, а активности заинтересованих актера су

видљиве на сваком кораку. У овом одељку посебна пажњу се посвећује процесу виртуализације рада односно раду на дигиталним платформама. У енглеском језику се за рад на дигиталним платформама користи више различитих термина. Неки аутори употребљавају израз *crowdsourcing*. Овај израз је први 2006. године употребио Џеф Хов који се фокусира се на гомилу која обавља посао који је раније додељиван одређеном агенту - раднику (Howe, 2006). Хов посматра *crowdsourcing* као антитезу фордизму која укључује претпоставку да су сви људи уметници, научници, дизајнери у било којој комбинацији или реду. Он омогућује појединцима да ослободе латентни потенцијал и истраже нове путеве за креативно изражавање, капитализујући тако друштвену природу људских бића (Howe, 2008: 14). Барнс и остали га дефинишу као преношење послова великој групи појединаца путем отвореног позива уз употребу модерних технологија. Овај израз је омогућио еволуцију нових аспеката коришћења интернета у области тражења посла и развијању нових облика запошљавања односно плаћеног рада путем интернета као посебног облика *crowdsourcing*-а. (Barnes et al, 2015: 17). Фелстинер дефинише овај израз као „дискретан скуп когнитивних задатака који су изведени и компензовани у оквиру онлајн платформе. Одређени задаци захтевају ниске или умерене вештине које могу изводити у изузетно кратком временском периоду, док други захтевају додатне квалификације и стручност“ (Felstiner, 2011: 147). Други израз којим се такође означава рад на дигиталним платформама је *crowd employment*. Овај израз је нешто прецизнији и означава облик рада који се може дефинисати као посебна форма друштвеног односа између радника и послодаваца који се називају клијенти и која се одвија посредством дигиталне платформе (Mandl et al, 2015: 107). У извештају Еурофонд из 2018. године израз *crowd employment* је замењен изразом *platform work*. Ипак, иако не постоји значајна разлика у дефиницији између ова два израза, потребно је приликом терминолошког одређивања овог облика рада задржати израз *crowd* будући да он указује на понашање гомиле (Ковачевић, 2021a: 26).

Истраживања су показала да су клијенти односно послодавци на дигиталним платформама најчешће из области информационо – комуникационих технологија, маркетинга, креативних индустрија и итд. Са друге стране, виртуални радници су најчешће млади, високообразовани и долазе из слабо развијених земаља. Клијенти се одлучују за рад на дигиталној платформи због могућности приступа неограниченој количини знања на дигиталном тржишту рада. Радници су са друге стране заинтересовани за овај облик рада, јер њиме стичу нова радна искуства, која им омогућавају социјалну размену, али и бољи баланс између приватног и пословног живота (Mandl et al. 2015: 112-114). Виртуелни рад превазилази просторна ограничења и представља себе локално било ком тржишту. На самом почетку се налазио на маргинама тржишта рада, да би са развојем дигиталног тржишта рада постао нови нормативни модел организације рада кога *Huws* (2016:7) назива „пријављени рад“ (енгл. *logged labour*). Овај облик рада обухвата јавни сектор, креативни рад, разне облике ниско плаћеног рада, али и рад у неформалној економији. Хувс посвећује велики део пажње раду у неформалној економији са посебним освртом на сектор услуга. Она покушава да класификује ове раднике према врсти и броју послодаваца, те наводи четири категорије радника: (1) ниско плаћене раднике који раде за велике компаније које пружају услуге; (2) слуге који су запослени код једног послодавца; (3) самозапослене који раде за више послодаваца и (4) мале предузетнике који су довољно успешни да имају своје запослене (*Huws*, 2016: 19-20). Сектор неформалне економије је додатно уздрман са појавом дигиталних платформи, које нуде исте услуге и обећавају велики број нових радних места на дигиталном тржишту рада. Под директним утицајем су се нашли мали послови у неформалној економији што може довести до радикалног унижавања стечених права. У поређењу са облицима рада у неформалној економији, рад на дигиталним платформама доноси забрињавајући губитак аутономије радника без значајног повећања сигурности посла. Могуће је да ће овај облик рада довести до повећања броја клијената – послодаваца, мада то није загарантовано. Тренутна недоступност на дигиталној платформи не значи аутоматски отказивање уговореног посла, али постоји

снажан императив да радник буде стално онлајн и спреман да одговори на нове захтеве у сваком тренутку (Huws, 2016: 21).

Дигиталне платформе представљају екстремни облик праксе који се јавља у водећим секторима у последње време (Huws, 2017: 41). На првом месту је неопходно направити критичку анализу постојећег правног оквира. Са друге стране, потребно је направити нову поделу рада на виртуални и не виртуални рад. Такође, потребно је предузети низ мера и препорука према грађанима на локалном нивоу како би се обесхрабрили да прихвате лоше услове рада на дигиталним платформама. Једна од могућих мера је и развијање локалних дигиталних платформи подржавајући предузетнике, социјална предузећа и јавно – приватна партнерства да користе предности виртуалног рада (Huws, 2017: 42-43). Како рад на дигиталним платформама често прелази границе националне државе, тиме је дефинисање и уређивање овог облика рада посебно отежано. Старе синдикалне стратегије деловања се мењају и допуњавају новим облицима рада и потенцијалним решењима, док Владе и наднационалне институције покушавају да пронађу најадекватније решење за проблем виртуализације рада. Немогућност за проналазак адекватног решења овај проблем лежи у најмање неколико његових карактеристика (1) непостојање или недовољна правна регулација; (2) рад за иностраног послодавца који је изван обухвата националног законодавства; (3) архаична подела на богати север и сиромашни југ у смислу зараде; (4) постојање јаза између жена и мушкараца у погледу зараде и врсте занимања; (5) несигуран и често недефинисан радни статус и (6) непостојање јасног баланса између приватног и пословног живота. Ови проблеми су изузетно комплексни, те је неопходно са великим степеном обазривости приступити њиховом решавању. Као полазни корак у проналажењу потенцијалног одговора на наведене проблеме покушаћемо да објаснимо ко су виртуални радници.

#### 4.2 Ко су виртуални радници?

Виртуални рад представља нову нестандартну форму радног односа која настаје са појавом дигиталних платформи. Овај рад представља један од облика електронске трговине која се одвија без физичког контакта између послодавца и радника, те основна карактеристика виртуалног рада је одсуство физичког контакта између послодавца и радника. Послови који се обављају преко дигиталних платформи захтевају одређени степен знања и информатичке писмености, те друга карактеристика виртуалног рада може бити присуство елементарног знања и познавања рада на рачунару. Виртуални рад се не може одвијати без поседовања рачунара и стабилног приступа интернету, тако да додатна карактеристика виртуалног рада може бити приступ софистицираним технологијама и интернету. Једно од кључних обележја виртуалног рада је константна доступност на мрежама зарад обављања сложених задатака који се додељују посредством платформе. Стога, виртуелни радници представљају ангажована, али не нужно запослена лица од стране клијента или послодавца, који пословне задатке добију посредством дигиталне платформе уз одсуство било каквог физичког контакта са клијентом – послодавцем. Од виртуалних радника се захтева поседовање специфичних врста знања, а не ретко и високо образовање за обављање различитих комплексних задатака који се додељују посредством интернета. Ради остварења бољег прихода, виртуални радници морају бити стално доступни на мрежама не везано за локацију на којој се налазе.

Ради бољег разумевања појма виртуалних радника потребно је направити разлику између виртуалних и дигиталних радника. Виртуални радници припадају категорији дигиталних радника, с тим да се од остатка дигиталних радника разликују у томе што своје послове обављају искључиво онлајн. Дигитални рад уопште обухвата и делимичну електронску трговину где се барем једна од активности одвија дигитално. Како заинтересованост за виртуалним радом не јењава, било је потребно пронаћи најпогоднији метод за мерење понуде и потражње за овим обликом рада у свету. Истраживачи са

Табела 4: Фреквентност приступа платформама које су укључене у индекс онлајн рада

	Алекса ранг	Број посетилаца месечно (оčekивано)
<b>Freelancer.com</b>	1308	75.755.378
<b>Guru.com</b>	7742	12.617.987
<b>Mturk.com</b>	5144	19.052.971
<b>Peopleperhour.com</b>	6563	14.904.412
<b>Upwork.com</b>	488	204.657.137

Извор: Kässä & Lehdonvitra, 2018: 243

Оксфордског интернет института су у ту сврху креирали индекс онлајн рада. Овај индекс је успостављен у мају 2016. године и представља нови економски индикатор који мери понуду и потражњу за онлајн радом. Индекс се заснива на праћењу свих пројеката и задатака који су постављени на дигиталним платформама уз употребу приступа интерфејсу за програмирање апликација (енгл. API access) и стругању података са веба (енгл. web scraping). Како би изградили узорак, аутори су анализирали 40 истакнутих дигиталних платформи за запошљавање на основу броја посетиоца уз употребу Алекса ранга који представља јавно доступан извор мерења фреквентности приступа различитим сајтовима. Употребом Алекса ранга, аутори су одабрали пет најбољих платформи на основу чијих података су креирали основни узорак који представља најмање 70% укупног светског тржишта на дигиталним платформама. Ове платформе су Upwork.com, Freelancer.com; Peopleperhour.com; Mturk.com и Guru.com (Kässä & Lehdonvitra, 2018: 243). Број посетилаца на дигиталним платформама на месечном нивоу није константан, те је и ранг платформи који је успостављен у овој табели подложен променама. Аутори су и сами свесни ове чињенице, те приликом израде индекса упозоравају да су ови подаци подложни променама. Иако су аутори извршили опсежну анализу дигиталних платформи, један од кључних недостатака овог индекса је управо мали број дигиталних платформи које су обухваћене овим индексом (Ковачевић, 2021а: 27), док други недостатак би могао бити искључивање светских познатих платформи које припадају категорији рада на захтев преко дигиталних апликација, као што су Убер и Airbnb. Такође, аутори су свесни да је један од најзначајнијих недостатака искључиви обухват платформи на енглеском језику уз искључивање из узорка платформи на другим језицима (Kässä & Lehdonvitra, 2018: 243).

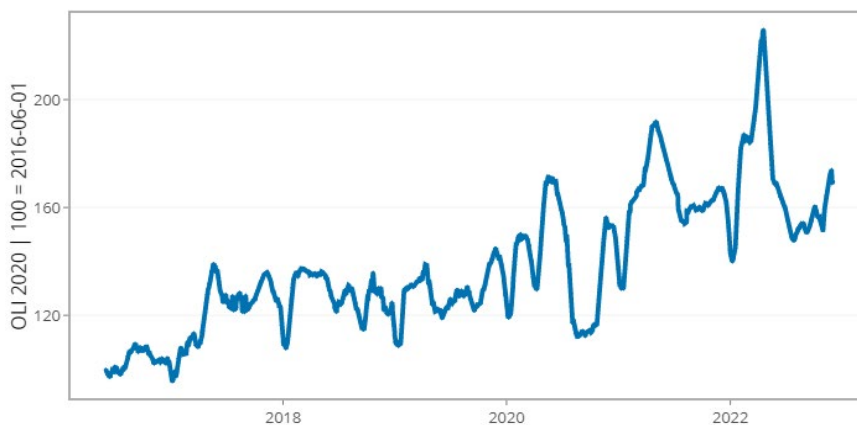
Табела 5: Групе занимања и примери пројеката на дигиталним платформама

Група занимања	Примери пројеката
<b>професионалне услуге</b>	рачуноводство; консалтинг; финансијско планирање; правне услуге; људски ресурси; пројектни менаџмент
<b>административне услуге и унос података</b>	кориснички сервис; унос података; транскрипција; техничка подршка; веб истраживање; виртуелни асистент
<b>креативне услуге и мултимедија</b>	анимација; архитектура; дизајн звука; дизајн логоа; фотографија; презентације; видео продукција; позајмљивање гласа (гласовна глума)
<b>продаја и маркетинг</b>	постављање огласа; долазак до квалификованих контаката (енгл. lead generation); оптимизација претраживача и телемаркетинг
<b>развој софтвера</b>	наука о подацима, развој компјутерских игара, развој апликација за мобилне телефоне; осигурање квалитета и тестирање производа; одржавање сервера; развој софтвера; развој веба; стругање података са веба
<b>писање и превођење</b>	академско писање; писање чланака; писање реклама; креативно писање; техничко писање; превођење

Извор: Kässä & Lehdonvitra, 2018: 244

Индексом онлајн рада обухваћен је искључиво рад на дигиталним платформама. Ипак, изразито је тешко извршити класификацију група занимања на дигиталним платформама. Стога, аутори полазе од дефиниције Међународне организације рада која истиче да су занимања заправо „скуп послова чије главне задатке и дужности карактерише висок ниво сличности“ (ILO, 2012: 11). Приликом класификације занимања аутори су наишли на неколицину практичних потешкоћа: (1) постоји много послова који се међусобно преклапају што отежава недвосмислено сврставање радника у било које јединствено занимање; (2) процеси, задаци и захтеви за одређеним вештинама унутар послова се константно мењају, тако да сваки покушај да се ова сложеност сведе на било коју фиксну класификацију може да представља потенцијални проблем и (3) постоји извесни степен разлике у садржајима сличних занимања између земаља, индустрија и установа што такође отежава јасну класификацију (Kässi & Lehdonvitra, 2018: 243). Аутори су и поред наведених потешкоћа извршили оперативну класификацију занимања на дигиталним платформама која у највећој мери задовољава критеријум сличности који је наведен у дефиницији Међународне организације рада. Она се заснива на класификацији која се користи на платформи Upwork.com и обухвата шест група занимања и то: (1) професионалне услуге; (2) административне услуге и унос података; (3) креативне услуге и мултимедија; (4) продаја и маркетинг; (5) развој софтвера и (6) писање и превођење (Kässi & Lehdonvitra, 2018: 244). У табели бр. 5 су наведени примери пројеката који се могу повезати са сваком од појединачних група занимања. Појединачни пројекти су груписани према критеријуму сличности и чине свако појединачно занимање које се даље може анализирати на дигиталном тржишту рада. Прегледом појединачних пројеката можемо закључити да се на дигиталном тржишту рада јављају како стара тако и нова занимања. Стара занимања и даље егзистирају на традиционалном тржишту рада, али се са развојем дигиталних технологија постепено померају ка дигиталном тржишту рада и дигиталним платформама. Наведени примери пројеката показују да дигитална занимања захтевају поседовање одређених софистицираних знања и вештина које неретко захтевају високо образовање, те стога можемо закључити да су виртуални радници углавном особе које поседују универзитетско образовање. Креатори индекса онлајн рада су увидели да овај индекс има одређене потешкоће, те су покушали да уклоне препреке и да побољшају овај индекс. Они су креирали модификовани индекс онлајн рада 2020, који има најмање четири значајне промене и то: (1) проширивање обухвата индекса и укључивање платформи на шпанском и руском језику; (2) употреба бази података о временским серијама како би се истраживачима омогућило да анализирају промене у понуди и потражњи за дигиталним радом у специфичном временском периоду; (3) представљање удела жена у дигиталном раду према различитим

*Графикон 3: Потражња за виртуалним радницима од 2016. до 2022. године*

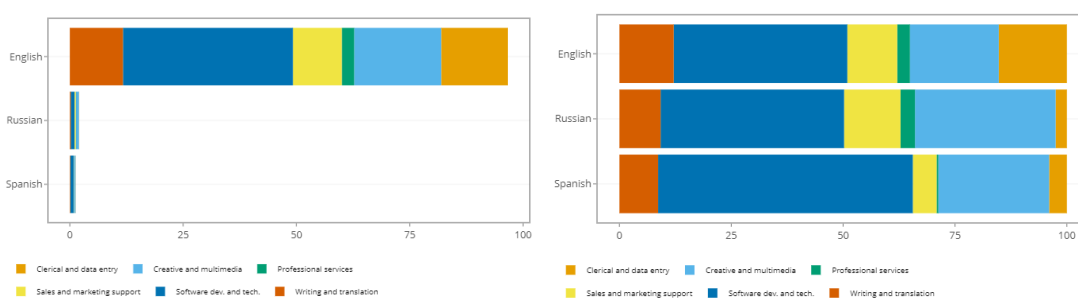


*Извор: OLI 2020: 2022*

занимањима и земљама и (4) могућност преузимања одређених група података и њихова даља обрада за потребе истраживања и визуелног приказа<sup>34</sup> (Stephany et al, 2021: 2).

На графикону 3. је приказана потражња за виртуалним радницима у периоду од маја 2016. године до децембра 2022. године. Индекс онлајн рада показује константан раст потражње за виртуалним радницима који је у једном моменту достигао 226,04 што преставља раст од читавих 126,04% од почетне вредности 100. Детаљном анализом овог индекса могуће је приметити да се јављају сезонске варијације у периоду око Нове године и током лета за време годишњих одмора. Оне се јављају услед тога што клијенти који додељују задатке радницима смањују обим посла због одласка на годишње одморе. Виртуални радници користе овај период године да се макар на кратко време искључе и одморе од напорног рада током целе године. Графикон 4. показује потражњу за дигиталним радницима према језику

*Графикон 4: Потражња за виртуалним радницима на глобалном дигиталном тржишту рада и у оквиру језика према занимањима*



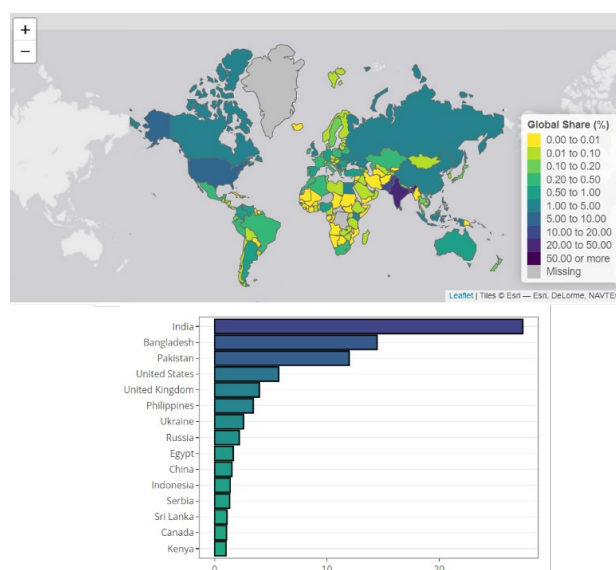
*Извор: OLI 2020: 2022*

платформе и врсти занимања на укупном тржишту и у оквиру језика платформе. Резултати и даље показују недвосмислену предност платформи на енглеском језику у укупном уделу на дигиталном тржишту рада. Овде можемо видети и јаснију слику у погледу занимања на сваком од појединачних језика платформи. На основу овог приказа јасно је да платформе на сва три језика највише потражују раднике из области развоја софтвера. Ипак, платформе на шпанском језику у нешто вишој мери потражују раднике из области развоја софтвера од друге две платформе. Са друге стране, платформе на руском језику потражују нешто виши проценат радника из области креативних услуга и мултимедије, професионалних услуга и продаје и маркетинга у односу на друге две платформе. Платформе на енглеском језику показују јасну разлику у потражњи за радницима из области административних услуга и уноса података и писања и превођења. Индекс онлајн рада недвосмислено показује да платформе на енглеском исказују уравнотежену и стабилну потражњу за дигиталним радницима из различитих области.

Поред анализе потражње за виртуалним радницима, индекс онлајн рада анализира и понуду виртуалних радника на дигиталном тржишту рада према групи занимања и земљи из које долазе виртуални радници. Графикон 5. показује понуду виртуалних радника на глобалном дигиталном тржишту рада и истиче 15 најзначајнијих земаља из којих долази највећи број ових радника. Подаци показују да Индија, друга земља по броју становника у свету, даје највећи број виртуалних радника. Са друге стране не треба заборавити ни чињеницу

<sup>34</sup> Истраживачи су применили исти метод за одређивања узорка платформи, с тим да су сада у индекс укључене и по три платформе на шпанском (freelancer.es; twago.es; workana.es) и руском језику (freelance.ru; freelancehunt.ru; weblancer.ru). Аутори истичу да се подаци са шест нових платформи преузимају путем стругања са веба, што овај индекс чини мање поузданим него што је то био случај са индексом из 2016. године када се углавном користио, тзв. АРІ приступ. Приступ стругања са веба се чини као потенцијално решење овог проблема јер индекс чини мање зависним од пословних одлука појединачних платформи. Међутим, овакав начин прикупљања података може изискивати већи напор у одржавању индекса (Stephany et al, 2021: 2);

Графикон 5: Топ 15 земаља са највећом понудом виртуалних радника на дигиталном тржишту рада



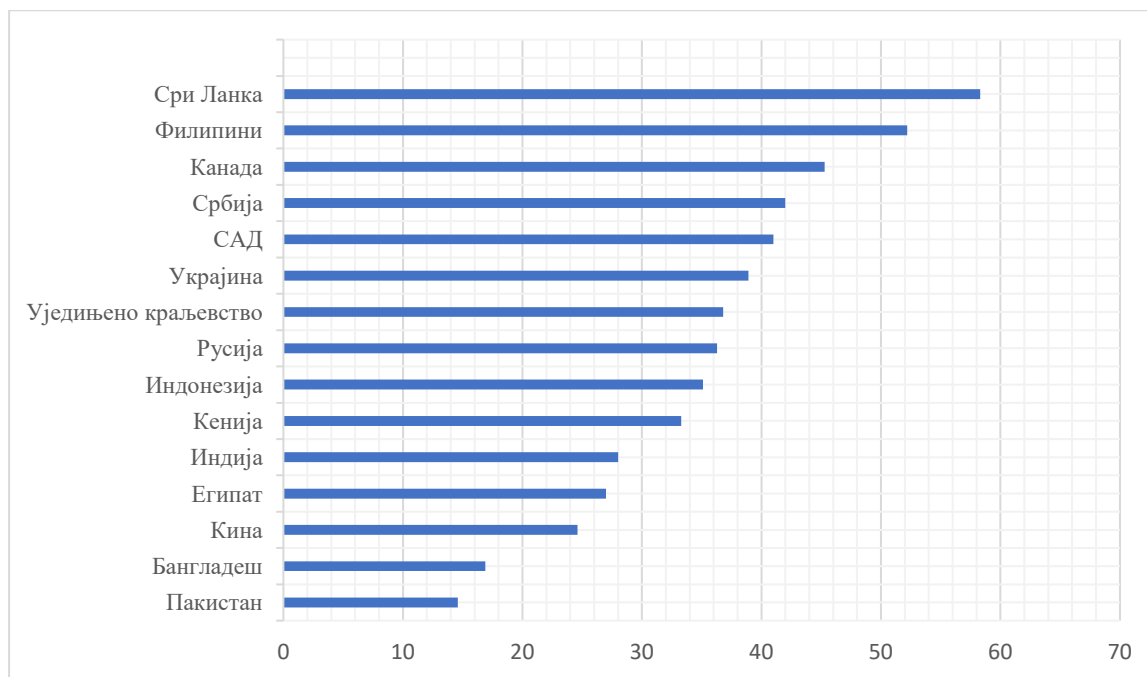
Извор: OLI 2020: 2022

да се у овој групи налазе земље које су уједно и у топ 15 земаља по броју становника у свету. Остаје отворено питање зашто виртуални радници долазе баш из ових земаља. Чини се да је најлогичнији одговор потрага за већом зарадом. Земље као што су Индија, Бангладеш и Пакистан спадају у групу земаља са изразито ниским примањима на месечном и годишњем нивоу те постоји обострана заинтересованост како клијента тако и радника у погледу понуде и потражње за виртуалним радницима из ових земаља. Радници који долазе из ових земаља су заинтересовани за стицање виших прихода који прелази границе просечне зараде<sup>35</sup>. Са друге стране клијенти су спремнији да понуде послове управо овим радницима јер су свесни да ће они завршити послове по нижој цени. Додатни аргумент за ову тврдњу су подаци добијени на основу индекса људског развоја (енгл. Human-Development Index HDI) који сврставају Индију и Бангладеш у групу средње развијених земаља. На основу ових података можемо закључити да низак степен остварености људских права и интернет слобода који са собом повлачи неизбежну деградацију жена може бити један од кључних разлога зашто долази до великих разлика у уделу виртуалних радника између полова. Пакистан се према овом индексу сврстава у групу неразвијених земаља (Conceição, 2022: 272-275).

Унапређени индекс онлајн рада мери удео жена на укупном дигиталном тржишту рада. Ова податке је могуће добити за сваку земљу посебно и за свако занимање које постоји на дигиталном тржишту рада. Ови подаци су значајни пре свега што покушају да идентификују постојање разлика између мушкараца и жена у погледу приступа виртуалном раду, у погледу занимања, али и у погледу зараде на дигиталном тржишту рада. Ради кохерентности у овом истраживању посматран је удео виртуалних радница у топ 15 земаља на свету које су представљене у претходном графикону. Подаци до којих се долази знатно мењају поредак земаља какав је претходно представљен. Занимљиво је да се најмногољудније земље које иначе дају и највећи број виртуалних радника налазе на зачељу ове листе. Разлози због којих долази до ових резултата могу бити најмање двојаки и то: (1) људска права и слободе и (2) слободан приступ интернету. У степену остварености људских права и слобода Пакистан, Бангладеш и Индија се сврставају у групу делимично слободних земаља. Ситуације је нешто

<sup>35</sup> Према World data (2023) просечна зарада у Бангладешу износи 218\$, Индији 181\$ и Пакистану 125\$;

Графикон 6: Удео виртуалних радница на дигиталном тржишту рада у топ 15 земаља



Извор: OLI 2020: 2022

другачија у погледу слободног приступа интернету где Бангладеш и Индија остају у истој групи земаља, док се Пакистан деградира у групу неслободних земаља (Freedom House, 2023).

На крају овог дела нам остаје да одговоримо на питање ко су виртуални радници. Одговор на ово питање је сложен те ће се састојати из неколико кључних сегмената. Виртуелни радници се најједноставније могу дефинисати као особе које свој радни ангажман остварују на дигиталним платформама у оквиру дигиталног тржишта рада. Ова дефиниција не обухвата сва обележја виртуалних радника, те треба да обухвати и низ елемената као што су: (1) вештине и степен образовања; (2) разлике на основу пола и старости; (3) језик дигиталне платформе; (4) врста занимања односно пројеката на дигиталном тржишту рада и (4) локација односно земље порекла виртуалних радника према индексу људског развоја и стања демократије. Дакле, виртуални радници су најчешће младе и високообразоване особе са низом специфичних и софистицираних вештина и знања. Они су најчешће анагажовани на платформама на енглеском језику и обављају послове које је могуће груписати у шест различитих категорија. Подаци нам показују да виртуални радници најчешће обављају послове из категорије развоја софтвера и да најчешће долазе и неразвијених и средње развијених земаља у потрази за вишим приходом. Степен развијености земље је повезан са стањем демократије и степеном остварености људских права и слобода, те не чуди податак да се у оквиру групе земаља које дају највећи број виртуалних радника у свету постоји јасна разлика између мушкараца и жена у погледу приступа овом тржишту али у погледу занимања.

### 4.3 Положај радника на дигиталном тржишту рада

Положај радника на дигиталном тржишту рада је свакако један од кључних аспеката које анализирамо у овом раду. Овај положај је неопходно анализирати уз употребу принципа достојанственог рада (енгл. decent work) који је увела Међународна организација рада још 1999. године. Овај концепт је уведен у циљу промоције шанси за мушкарце и жене да обављају продуктиван и достојанствени рад у условима слободе, једнакости, безбедности и људског достојанства. Он се заснива на четири значајна стратешка циља и то: (1) промоција радничких права; (2) радни однос; (3) социјална заштита и (4) социјални дијалог (ILO, 1999). У анализу достојанственог рада, аутори уводе различите димензије као што су димензија радног односа,



социјалне заштите, основних права и социјалног дијалога (Ghai, 2003: 115-135). Комбинацијом ових димензија можемо успоставити индекс достојанственог рада који спада у сложене облике индекса јер укључује више различитих индикатора као што су: (1) индикатор родних неједнакости; (2) индикатор радног односа; (3) индикатор социјалног дијалога и (4) индикатор социјалне заштите (Ghai, 2003). Приликом израде индекса достојанственог рада, Ghai (2003: 141) закључује да Нордијске земље (Шведска, Данска, Норвешка и Финска) остварују најбољи скор. Овај податак није зачуђујући обзиром да се нордијски модел радних односа може применити као пример добре праксе у реформи радног законодавства. Индикаторе о достојанственом раду детаљније разрађује Међународна организација рада у извештајима из 2012. и 2013. године. Они су подељени на статистичке и правне индикаторе. Веома важан индикатор који је потребно овде споменути је стабилност и сигурност запослења који омогућава разликовање оних радника чије послове карактерише степен релативне трајности и очуваности од друге групе које карактерише одсуство егзистенцијалних услова за рад (ILO, 2013b: 127).

Ради боље примене концепта достојанственог рада на нове облике запослења који се јављају на дигиталном тржишту рада потребно је навести још низ критеријума који достојанствен рад треба да задовољи. Према мишљењу професора Стојиљковића, достојанствен рад је онај рад који не унижава човека и који обједињује шест елемената као што су уговорен, а не несигуран радни однос, фер однос послодаваца према запосленима, безбедно и здраво радно место и заштита основних социјалних права уз инсистирање на личном просперитету и слободи појединца да се организују и утичу на одлуке које их се тичу (Стојиљковић, 2018). Развој дигиталног тржишта рада и дигиталне економије су отворили низ дилема о условима рада. Једна од кључних дилема је постојање достојанственог рада. Међународна организација рада је извршила анализу о дometима и могућностима за достојанствен рад на дигиталном тржишту рада и том приликом изнела низ критеријума за успостављање достојанственог рада. На првом месту у погледу радног односа, МОР сматра да дигиталне раднике не треба погрешно класификовати као самозапослене уколико су они истински запослени. Други критеријум се односи на гарантовање права на колективно преговарање, социјални дијалог и слободу удруживања. Трећи критеријум се односи на плате где се захтева да дигитални радници који имају статус запослених имају најмање минималну просечну плату која је дефинисана националним прописима. Самозапослена лица са друге стране због специфичног положаја треба да имају најмање 1,5 пута већу плату од законски дефинисаног минимума. Такође, радници треба да буду плаћени у договореном износу без додатних трошкова, а платформа не сме да узима проценат од зараде радника. Како је једно од кључних обележја дигиталног рада флексибилност, радницима би требало да буде гарантовано пуно право на флексибилност, што подразумева да радници не смеју да буду кажњавани уколико одбију понуђени посао (ILO 2018a: 105-106).

МОР захтева да радници не треба да сnose трошкове уколико платформа из техничких проблема није у могућности да обезбеди несметани рад. Стога губитак у ефикасности у обављању одређених задатака на дигиталним платформама у случају техничких проблема који се могу јавити у раду платформе треба да падну на терет управитеља платформи. МОР је посебно осетљива и на постојање могућности за неплаћање и инсистира да радници имају право да пријаве неплаћање када ће платформа као посредник извршити увид у дату пријаву и представити резултате увида обема странама. Ако стране пак нису задовољне резултатима увида постоји могућност ангажовања треће (неутралне) стране од стране свих актера ради доношења коначне одлуке. У оквиру осмог критеријума се инсистира на навођењу услова рада (услови плаћања, евалуација и решавање спорова) на платформи у разумном формату (ILO 2018a: 107). Наредни критеријум на коме инсистира МОР се односи на праведно оцењивање радника које не би требало да се заснива на стопама неплаћања, јер клијенти могу да користе несавршене процесе процене квалитета као разлог неплаћања. Клијент треба да има оправдан разлог уколико се одлучи да раднику да негативну оцену. Такође, платформе су у одсуству

колективног преговарања у обавези да објаве Правилник о понашању клијената и радника којим ће се регулисати процедуре за пријаву кршења правилника, али и могућности корисника да се одбране од клевете. Наредни критеријум се односи на могућност радника да оспоравају негативне оцене о раду, неплаћање, оптужбе за кршење кодекса понашања и гашење налога. МОР рада препоручује платформама да ангажују спољне сараднике у решавању спорних ситуација (ILO 2018a: 108). Платформе треба да омогуће радницима да у сваком моменту могу да прегледају своју комплетну радну историју што укључује и историју зараде како би ваљано одговорили на захтеве надлежних пореских органа или како би израдили резиме својих активности на платформи. Такође, МОР захтева да се радницима омогући радни однос са клијентима и изван платформи. Они предлажу ову меру иако су свесни да она може наићи на негодовање од стране управитеља платформи јер последично може довести до смањења прихода платформе. Као прихватљиво решење предлажу одређени период забране остваривања пословног односа изван платформе. Корисници и управитељи платформи треба да негују коректан однос са радницима кроз отворену комуникацију у циљу решавања потенцијалних проблема. Радници са друге стране морају да знају ко су њихови послодавци и која сврха њиховог рада. У случајевима када су задаци психолошки стресни, управитељи платформи треба да их обележе на прописан начин како би се јасно видело да се ради о таквом типу задатака<sup>36</sup> (ILO 2018a: 109).

Овај сет стандарда представља сигуран пут ка постизању општег циља који се једноставно дефинише као достојанствен рад на дигиталним платформама. Овај пут је испреплетан разним препрекама које онемогућују остваривање достојанственог рада на дигиталним платформама. Стога потребно је објаснити препреке које се јављају на дигиталном тржишту рада. Рад на дигиталним платформама, у погледу дефинисања радног односа, је тек повремен и несигуран и представља форму радног односа која је заснована на међусобном споразуму (уколико и он постоји) између клијента и радника (Ковачевић, 2019: 95). Овај споразум се не може сматрати правим радним односом. Међународна организација рада иде даље у покушају дефинисања достојанственог рада те захтева да дигитални радници буду запослени на платформама. Радници на дигиталним платформама су тек једна страна у тространом односу који постоји на платформи, тако да из угла платформе нема ни говора о могућности запослења на платформама. Овај критеријум је још теже остварив јер су дигиталне платформе регистроване изван земаља одакле им долази највећи број радника. На дигиталним платформама може доћи до стварања лажног пословног односа између клијента и радника који припадају категорији запослених. Ова форма пословног односа се зове лажно самозапошљавање. Она постоји када уместо класичног радног односа којим се дефинише постојање две стране, радника и послодавца, долази до склапања уговора о пословној сарадњи између две фирме од којих је једна предузетничка радња где је радник физичко лице односно самозапослен. Разлози за овакву одлуку су на првом месту финансијске природе јер су у случају оваквог односа нижи трошкови. Други могући разлог је пребацивање одговорности са послодавца на лажно самозапосленог (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 418). Постоје намере да се рад на дигиталним платформама уреди у складу са принципима достојанственог рада. Правно регулисање дигиталног рада је тежак процес који захтева темељну промену законодавства. Поједина законска решења која се јављају у свету гарантују дигиталним радницима остварење одређеног степена права, те са становишта остваривости права у појединим земљама можемо рећи да дигитални рад поприма облике достојанственог рада. Како је борба за остварење права дигиталних радника на самом почетку, а и најразвијеније земље у свету не дефинишу ваљано овај облик рада, не можемо тврдити да је дигитални рад

---

<sup>36</sup> МОР предлаже и три додатна критеријума који могу помоћи у прилагођавању постојећег система социјалне заштите радника овој новој врсти рада: (1) прилагођавање механизма социјалног осигурања како би обухватили раднике у свим облицима запошљавања; (2) употреба технологије за поједностављење плаћања доприноса и (3) ојачавање механизма који се финансирају из пореза уз инсистирање на остваривању основног нивоа социјалне заштите за дигиталне раднике (ILO 2018: 110);

достојанствен ни са овог становишта. Ипак, потребно је похвалити позитивна настојања држава попут Француске, Италије и Португала које су начиниле први корак ка регулацији дигиталног рада у смислу остваривања права дигиталних радника на потенцијално синдикално удруживање и гарантовање минималне зараде.

Посебно је занимљив критеријум договорене зараде између радника и клијента и немогућност дигиталне платформе да узме проценат од зараде. Ради појашњења непостојања достојанственог рада на основу овог критеријума навешћемо пример са процентом који од договорене зараде узима платформа Upwork. Накнаде су неправедне и крећу се у распону од 5% до 20% (Upwork legal, 2023a). Ово уопште није у складу са препорукама МОП-а обзиром да су накнаде које узимају платформе изразито велике. У погледу одговорности за кашњење у завршетку радног задатка на платформи, Upwork истиче да је пословни однос између клијента и радника на дигиталној платформи ствар њиховог међусобног споразума, те платформа једино узима учешће као медијатор у спору. У случају неплаћања за обављени посао раднику не постоји одговорност платформе, а радник се упућује да покрене приватну тужбу против клијента (Upwork legal, 2022a). Са ова два критеријума дигитални рад се не може сматрати достојанственим.

Услови рада на дигиталним платформама су написани стриктно правнички и тешко су разумљиви општу популацију. Стога, дигитални рад се не може сматрати достојанственим ни са становишта овог критеријума. Платформе додуше крутим правничким језиком наводе услове рада што се може сматрати позитивним кретањем ка достојанственом раду. Ипак, један од кључних проблема који отежава рад на дигиталним платформама је питање безбедности и здравља на раду. Иако се дигитални рад одвија у контролисаним условима дома радника, неретко се због тежње за вишим приходом прихвата више послова. Прековремени рад на дигиталним платформама може у битноме нарушити здравље запосленог (Ковачевић, 2019: 95). Ако овоме додају временске разлике које се неминовно јављају на дигиталном тржишту рада обзиром да су запослени и клијент често на супротним странама света, дигитални рад у битноме може нарушити научене и стечене животне стилове и нарушити баланс између приватног и пословног живота. МОП инсистира на усвајању минималног корпуса социјалних права дигиталних радника. Обзиром да се дигитални рад најчешће одвија у зони прикривене запослености, није могуће говорити о заштити социјалних права дигиталних радника. У нешто бољем положају су дигитални радници којима је дигитални рад врста допунског посла. Уколико је дигиталном раднику рад на дигиталним платформама основни посао, он може основати предузетничку радњу и тиме ући у категорију samozапослених. Међутим, услед ниског прихода у појединим занимањима и несталности посла он то не чини (Ковачевић, 2019: 75). Додатни дестимулишући фактор да радник остане у зони прикривене запослености јесу велике накнаде које узимају платформе за себе.

## IV СИНДИКАЛНИ ПОКРЕТ И СТРАТЕГИЈЕ ЗА ДЕЛОВАЊЕ СИНДИКАТА У ЕРИ ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ РАДА

Дигитализација рада и дигитално тржиште рада су довели до преиспитивања досадашње улоге синдикалног покрета, а нестандартни облици рада су постали интересантни синдикатима са темеља радних права. Приметна је активност синдикалних центара широм света која је усмерена ка заштити права дигиталних радника. У овом поглављу се истичу иницијативе које долазе од стране синдикалног покрета, а које су везане за агенду о дигитализацији. Дигитални радници представљају потенцијалну нову синдикалну клијентелу која захтева промену схватања појма запосленог. Даље говоримо о европском социјалном моделу и промени постојећег модела у условима дигитализације. Како нова синдикална клијентела поред запослених укључује samozапослена и формално незапослена лица на дигиталном тржишту рада, посматра се њихов правни положај и могућности побољшања овог положаја кроз промену правног оквира. На крају овог поглавља се истиче можда најзначајнија тема у области синдикалног организовања у 21. веку, која подразумева промену стратегија за деловање синдиката у ери дигитализације рада у циљу обухватања свих категорија дигиталних радника. Поглавље започињемо са представљањем тренутног положаја синдиката у ери дигитализације.

### 1. Положај синдиката у ери дигитализације

Синдикалне централе улазе у еру дигитализације са новим агендама које пружају неке од одговора на свеобухватну дигитализацију рада. Пре него што се упустимо у детаљно објашњење нових агенда у деловању синдиката, покушаћемо да објаснимо њихов положај у ери дигитализације. Члан експертске групе за вештачку интелигенцију и бивши секретар Европске конфедерације синдиката Тибо Вебер користи слику бога Јануса како би показао како синдикати треба да реагују на дигиталну револуцију. У римској митологији бог Јанус је бог почетка и краја и приказује се са два лица, једним које је окренуто ка прошлости и другим које је окренуто ка будућности. Бог Јанус игра улогу чувара ходника и прелаза у живот наших предака. Такође, он је уједно и бог промене и транзиције. Два лица бога Јануса могу да послуже као добра илустрација изазова који дигитална технологија поставља нашем друштву и радницима. Вебер истиче да дигитална технологија пружа низ нових могућности које су пре свега економске природе и то: раст продуктивности, смањивање броја посредника, интелигентни системи за очување енергије и сировина и итд. Са друге стране очекиване претње укључују утицај на радна места са смањеном потребом за умним радом без обзира на степен квалификације и секторе, затим пораст нестандартних облика запошљавања који обухватају фриленсере или samozапослене (Weber, 2017: 25). Синдикати се тако суочавају са низом изазова које са собом носи дигитализација. Они попут бога Јануса морају гледати у прошлост и будућност и комбиновати традиционално деловање са најсавременијим приступом у суочавању са изазовима које са собом носе технолошке промене (Fernandez, 2020: 161). Овакву позицију синдиката додатно отежава постојећи неолиберални концепт економских односа, али и пад поверења у синдикате.

#### 1.1 Заштита основних права радника у процесу дигитализације рада

Синдикално деловање у ери дигитализације се сусреће са најмање неколико изазова. Један од првих изазова јесте заштита основних права радника и успостављање услова за фер дигитални рад. Синдикати широм света приступају различитим активностима и захтевају на промени схватања појма радника и трагању за новом дефиницијом радника. Како се дигитализација негативно одразила на права радника, може се закључити да дигитални радници спадају у зону прикривене запослености. Ово у битноме отежава положај синдиката

који сада морају да трагају за новом синдикалном клијентелом која се налази изван стандардних облика запошљавања. Синдикалне конфедерације усвајају различите документе које би могли означити као платформе за деловање синдиката у ери дигитализације. Европска конфедерација синдиката је посебно посвећена дигитализацији, те је од 2016. године усвојила чак 11 различитих декларација, резолуција и ставова о дигитализацији рада и нестандартним облицима запошљавања<sup>37</sup>. Поред ових докумената потребно је поменути Фракфуртску декларацију од раду на дигиталним платформама из 2016. године; Декларација Организације за економску сарадњу и развој о поузданој, одрживој и инклузивној дигиталној будућности из 2022. године и Кодекс понашања немачког удружења за дигитални рад из 2017. године.

Поред традиционалних синдиката у заштиту права самозапослених и фриленсера су се укључиле и нове организације које можемо посматрати као нове синдикалне организације или уније радника који заступају и штите интереса радника из нестандартних облика запошљавања који су последица дигитализације. Такве организације су Teamsters 117 из Сијетла и Савез такси возача и Унија фриленсера из Њујорка. Оне нуде јединствене услуге својим члановима које су усмерене на заштиту права радника из нестандартних облика запошљавања (Fair Crowd Work, 2022). У прилог покушају организовања радника на дигиталним платформама треба поменути Туркоптикон<sup>38</sup>, као форум који окупља раднике на платформи Amazon Mechanical Turk и који је креиран од стране Ирани и Силвермана. Овај форум омогућују радницима да креирају рецензије и користе рецензије од других запослених приликом одабира послодавца на платформи (Irani & Silberman, 2013: 616). Европска конфедерација синдиката у сарадњи са Француским институтом за економска и друштвена истраживања и Удружењем за рад и запошљавање, уз финансијску подршку Европске комисије, је покренула опсерваторију за праћене дигиталних платформи. Она је основана ради мапирања и процене постојеће праксе представљања радника и социјалног дијалога, али и развијања нових метода представљања и дијалога са заинтересованим странама, а посебно са радницима платформи на европском нивоу (Digital platform Observatory, 2023).

## 1.2 Промена типа запослености у процесу дигитализације рада

Један од најзначајнијих изазова са којим се сусрећу синдикати у ери дигитализације је промена типа запослености. Синдикати су посебно заинтересовани за све нове облике рада, али је од посебног значаја је додатно разумети и обрадити појам аутоматизације људске производње. Са аутоматизацијом људске производње долази до смањивања потребе за људским радом што буди посебну пажњу синдикалних организација широм света.

---

<sup>37</sup> Ти документи су: (1) Декларација „Ка праведном дигиталном раду“ из 2016. године; (2) Резолуција о суочавању са новим дигиталним изазовима у свету рада из 2017. године; (3) Став конфедерације о плурилатералним преговорима о електронској трговини из 2020. године; (4) Резолуција о европским стратегијама о вештачкој интелигенцији и подацима из 2020. године; (5) Резолуција о заштити права нестандартних радника и радника у платформским компанијама (укључујући самозапослене) из 2020. године; (6) Политичка мапа пута предстојеће европске иницијативе „Побољшање услова рада радника платформе“ из 2021. године; (7) Одговор конфедерације на прву фазу консултација социјалних партнера у складу са чланом 154. Уговора о функционисању Европске уније о могућим акцијама које се баве изазовима у вези са условима рада радника на дигиталним платформама из 2021. године; (8) Позиција конфедерације о праву на дисконектовање из 2021. године; (9) Политичка мапа пута за предстојећу другу фазу консултација социјалних партнера о могућим акцијама које се односе на изазове у вези са условима рада у раду платформе из 2021. године; (10) Одговор конфедерације на другу фазу консултација социјалних партнера у складу са чланом 154. Уговора о функционисању Европске уније о могућим акцијама које се баве изазовима у вези са условима рада радника на дигиталним платформама из 2021. године; (11) Резолуција која позива на Директиву ЕУ о алгоритамским системима на раду из 2022. године (ETUC, 2022);

<sup>38</sup> Назив Туркоптикон је преузет од Бентамовог паноптикона, врсте затворске институције, које у свом раду најбоље истражио Мишел Фуко. Туркоптикон је замишљен да изгледа и функционише као паноптикон. Паноптикон има централни торањ са кога се може вршити надзор на затвореницима, а затвореник ни у једном моменту не може знати да ли стражар налази на торњу. Стога, затвореници су приморани да се самодисциплинују. Иста је ситуација са Туркоптиконом где се његови креатори надају да сајт неће само позивати послодавце на одговорност него ће их подстаћи на боље понашање. Видети у: (Irani & Silberman, 2013: 616);

Истраживачи са Мекинзи института (енгл. McKinsey) предвиђају да код 50% тренутних радних активности постоји техничка могућност за аутоматизацију, док код 6 од 10 занимања постоји више од 30% активности које је могуће аутоматизовати (Manyika et al, 2017: 2). Организација за економску сарадњу и развој (енгл. OECD) даје оптимистичнију прогнозу где је само 9% послова под високим ризиком за аутоматизацију у оквиру ове групе земаља (Arntz et al, 2016: 8). У извештају се такође истиче да највећи ризик за аутоматизацију имају они послови који су ниско плаћени и које обављају радници са ниским степеном образовања (Arntz et al, 2016: 22). Синдикати морају прилагодити своје деловање ризику од аутоматизације људске производње како би адекватно одговорили на овај проблем. Fernandez (2020: 162-163) истиче да постоји најмање четири усмерења синдикалне акције у циљу одговора на аутоматизацију људске производње. На првом месту ризик од губитка посла погађа неке сегменте радно способног становништва. На другом месту као последица дигитализације може доћи до преквалификације великог дела становништва како не би изгубили трку са технологијом. На трећем месту се налази потреба да се обезбеде приходи за оне који остају без послова као последица дигитализације, док је четврта акција усмерена ка губитницима односно добитницима од дигитализације, односно различитим утицајем који дигитална револуција има на радна места у зависности од њихових квалификација и прихода. Како су под ризиком од губитка посла најчешће они облици рада који су ниско плаћени и радници који имају низак степен квалификација, јасно је према коме треба усмерити ове активности.

### 1.3 Трагање за новом синдикалном клијентелом

Настанак нових облика запошљавања доводи до значајних промена у синдикалној агенди. Једна од првих промена са којом се срећу синдикати јесте промена синдикалне клијентеле. Синдикалне централе теже да обухвате све дигиталне раднике неvezано за њихов радно – правни статус. Радници са друге стране покривају широки спектар, на чијем крајевима разликујемо две групе: samozапослене и запослене. Samozапослени недвосмислено послују за сопствени рачун носећи тако ризик од губитка запослења, капитала или клијената. Они бивају опорезовани на основу утврђених пореских стопа које се најчешће везују за њихов бруто приход. Са друге стране, запослена лица примају дугорочну плату и постоји велика вероватноћа да ће бити подвргнути некој врсти директног надзора. Професорка емерита Џудит Фридман са Универзитета у Оксфорду истиче да има радника који се не уклапају ни у један од ова два описа, већ се налазе негде између два краја овог спектра. Они заузимају сиву зону на граници класификационе поделе те их је могуће различито класификовати у различите правне сврхе (Freedman, 2001: 12). Овакав облик запослења се назива лажна samozапосленост и најједноставније се дефинише као „специфична радна ситуација када се радници класификују као samozапослени ради смањења пореских обавеза“ (OECD, 2000: 177).

Дигитализација рада доводи до појаве нових форми радних односа које не можемо посматрати као класичан радни однос између радника и послодаваца када су радници формално запослена лица у складу са нормама националног и међународног радног права. Радни односи на дигиталном тржишту рада су нестабилни што повлачи постојање слабо уређеног уговорног односа између радника и послодаваца, који се често дефинише као однос између радника и клијента. Клијент у већини случајева не доживљава себе као послодавца што у многоме отежава положај радника. Радници стога имају два могућа пута, или да формирају самосталне фирме или да пак остану у зони неформалне запослености. Уколико се одлуче да формирају самосталне фирме они се могу сврстати у samozапослене и у горем случају у лажно samozапослене обзиром да обављају посао који би требао да произилази из класичног радног односа. Уколико пак немају довољно новчаних средстава, знања или способности они се одлучују да остану у зони неформалне запослености која је и де факто и де јуре изван опсега националног радног законодавства и пореског система, који не подлежу социјалној заштити и где радници не остварују друге бенефите које произилазе из класичног радног односа

(OECD/ILO, 2019: 26). Стога, нову синдикалну клијентелу у ери дигитализације чине поред запослених, samozапослени, лажни samozапослени и неформално запослени.

## 2. Европски социјални модел у ери дигитализације

Дигитализација рада доводи до значајних промена у разумевању индустријских односа. Стога, ефекте дигитализације треба да посматрамо различито у зависности од историје индустријских односа на одређеној територији. У наставку рада представићемо Европски социјални модел који ће нам послужити за разумевање развоја дигиталног тржишта рада у региону Европе. На самом почетку представићемо настанак и развој европског социјалног модела, његове типове и потенцијалне промене ради прилагођавања свеобухватној дигитализацији рада.

### 2.1 Настанак и развој европског социјалног модела

Настанак европског социјалног модела и популаризација овог концепта у јавном дискурсу се везује за најуспешнијег председника Европске комисије француског политичара Жака Делора. Током свог дугогодишњег обављања дужности председника Европске комисије Делор је развио визију снажне социјалне димензије процеса европских интеграција коју је представио 1988. године на конгресима Европске конфедерације синдиката у Штокхолму и Британског синдиката у Борнмуту. Иако на самом почетку концепт социјалне димензије није био ништа више од програмске декларације за мобилизацију симпатија међу представницима синдиката и других социјалних актера, он се касније материјализовао кроз различите документе попут Европске социјалне повеље, Програму социјалне акције и на крају у Социјалном протоколу Уговора из Мастрихта из 1991. године. Ове иницијативе и документи су пратили идеју успостављања одређених минималних стандарда у области радних права и социјалне заштите запослених како би се избегао социјални дампинг (Bieling & Schulten, 2001: 23-24).

Уговор из Мастрихта је потписан у фебруару 1992. године, а елементи из претходно потписаног социјалног протокола су постали саставни део Договора о социјалној политици. Уговор из Мастрихта је трансформисао Европску економску заједницу у политичку организацију са проширеним наднационалним суверенитетом. Доносиоци одлука на европском нивоу су приступили трагању за европском изузетношћу која се заснива на скупу заједничких економских, социјалних и политичких вредности које уједињују државе чланице (Alber & Gilbert, 2010: 9). Овај концепт је назван Европски социјални модел. Израз европски социјални модел се често помиње у говорима политичара, али се ретко дефинише. Један од најјаснијих покушаја дефинисања овог појма се може наћи у закључцима Председништва са састанка Европског савета који је одржан у Ници у децембру 2000. године, где се у Анексу који описује Европску социјалну агенду наводи да Европски социјални модел карактеришу системи који нуде висок ниво социјалне заштите, социјални дијалог и услуге од општег интереса које покривају активности које су од виталног значаја за социјалну кохезију (European Council, 2000: Annex 1). Европски социјални модел обједињује четири елемента: (1) висок ниво социјалне заштите; (2) социјални дијалог; (3) нагласак на социјалној кохезији и (4) скуп заједничких основних вредности (Alber, 2006: 394).

Европски социјални модел, према Жаку Делору, представља алтернативу америчком облику чистог тржишног капитализма. Стога, основна идеја овог концепта је да економски и друштвени прогрес морају да иду руку под руку, тј. да се економски развој мора комбиновати са социјалном кохезијом (Jepsen & Serrano Pascual, 2005: 234). Ради разумевања европске изузетности, морамо посматрати америчку изузетност. Стога, у анализу укључујемо Сејмура Мартина Липсета који се позива на две карактеристике политичке интеграције: излазност на изборе и комбинација ниског броја гласова и недостатка организације код група које имају

нижи статус<sup>39</sup>, које могу бити основ за изградњу европског социјалног модела (Alber & Kohler, 2010: 64). Заинтересованост грађана ЕУ за јавне политике које се нуде на европском нивоу се најбоље одражава преко излазности на европске изборе у државама чланицама. Излазност на изборима за Европски парламент је у сталном опадању изузев 2019. године када је забележен благи пораст у излазности (50.66%) (European election results, 2019). Опадање интересовања за европске изборе не иде у прилог даљој политичкој интеграцији што може последично да наруши креирање јединственог европског социјалног модела. Иако је Делор још 80-их изразио жељу за јединственом социјалном димензијом на тлу Европе, ова идеја је идеалтипска ако се узму економске, историјске и друштвене разлике између држава чланица ЕУ. Стога, у наставку рада ћемо говорити о различитим типовима европског социјалног модела који егзистирају на тлу Европе.

## 2.2 Типови европског социјалног модела

Трагање за јединственим европским социјалним моделом захтева веома сложену поступак проналажења заједничких карактеристика у дубоко подељеном европском друштву. Приликом формирања Европске економске заједнице која је касније прерасла у Европску унију старе историјске разлике и међусобне територијалне претензије у Европи су остављене по страни зарад економске и политичке интеграције у јединствено тржиште са јединственом спољном и безбедносном политиком. Европски социјални модел се нашао у оквиру социјалне агенде. Иако је била намера да се усвоје јединствени принципи, посебности индустријских односа у Европи су резултирали разликовањима у приступу социјалном моделу, те можемо говорити о постојању неколико различитих типова европског социјалног модела. Пре него што се упустимо у навођење ових типова, треба да се подсетимо схватања познатог данског социолога Госте Еспринга Андерсена чији је примарни фокус био на проучавању државе благостања. Андерсен говори о постојању три типа државе благостања<sup>40</sup> које назива: (1) либерални; (2) корпоративно - етатистички и (3) социјалдемократски (Esping-Andersen, 1990: 26-27).

Трећи модел државе благостања, коме посвећујемо посебно пажњу у овом раду, се назива социјалдемократски и обухвата оне земље где су принципи универзализма и декомодификације социјалних права проширени и на нову средњу класу. Социјалдемократе инсистирају на држави благостања која промовише једнакост највиших стандарда, а не једнакост минималних потреба. Једнакост треба да буде обезбеђена гарантовањем радницима пуног учешћа у квалитету права који уживају имућнији. Политика еманципације социјалдемократског модела се односи и на тржиште и на традиционалну породицу. За разлику од корпоративно – етатистичког модела где се принцип супсидијарности примењује када се исцрпе капацитети породице да пружи подршку својим члановима, социјалдемократски модел подразумева превентивно социјализовање трошкова породице.

---

<sup>39</sup> Липсет примећује да излазност на изборима одражава обим деловања државе што значи да ће одређена група ће показати већи степен заинтересованости за изборе ако су њени интереси директно погођени владином политиком (Lipset, 1960: 186). Липсет ову појаву означава као степен етатизма (Lipset, 1996: 27). Друго, комбинација ниског броја гласова и релативног недостатка организације међу групама које имају нижи статус значи да ће оне бити занемарене од политичара који су усмерени ка жељама организованијих слојева (Lipset, 1960: 216-217);

<sup>40</sup> Либерална држава благостања одликује са скромним трансферима и плановима социјалног осигурања, док се бенефиције углавном односе на кориснике са ниским примањима из радничке класе која је зависна од државе. Задатак државе је да подстиче тржиште, било пасивно гарантовањем минимума или активно субвенционисањем личних шема благостања. Архетипски примери овог модела су САД, Канада и Аустралија. Са друге стране корпоративно – етатистички модел ставља акценат на очување статусних разлика, те су права везана за класу или статус. Корпоративизам је савршено уграђен у државу и спреман је да истисне тржиште као пружаоца благостања. Овај тип државе благостања је везан за Цркву и традиционалне породичне вредности, те социјално осигурање облично искључује жене које не раде, а породичне бенефиције подстичу мајчинство. Архетипски примери овог модела у Аустрија, Француска, Немачка и Италија (Esping-Andersen, 1990: 26-27).



Овај модел представља фузију либерализма и социјализма чији је резултат социјална држава која преузима директну одговорност за бригу о деци, старима и немоћнима. Овакав систем помаже еманципацији жена да одаберу посао, а не домаћинство. Овај модел је посвећен гаранцији пуне запослености и у потпуности зависи од његовог постизања. Овакав систем је најбоље одржив ако већина људи ради, а мали број живи од социјалних давања. Архетипски примери земаља са социјалдемократским моделом државе благостања су скандинавске земље (Esping-Andersen, 1990: 27-28). Андерсен и сам истиче да су наведени модели државе благостања заправо идеалтипски те да сваки од модела садржи примесе другог. Ови модели се могу посматрати као основа за европски социјални модел те следећи Андерсена можемо истаћи да постоје три типа европског социјалног модела: (1) либерални; (2) корпоративно – етатистички и (3) социјалдемократски. Као допуна Андерсеновом схватању можемо навести истраживање професора Мауриција Ферере који говори о медитеранском облику државе благостања коме припадају Шпанија, Португал, Грчка и Италија. Ферера истиче четири карактеристике медитеранског облика државе благостања: (1) необични ексцеси у одржавању прихода; (2) одступање од институционалног корпоративизма у области здравствене заштите и (делимично) успостављање националних здравствених служби на основу принципа универзализма; (3) низак степен продора државе у сферу благостања у ширем смислу и нарочиту мешавину јавних и не јавних актера и институција и (4) постојаност клијентелизма и формирање разрађених патронажних система за селективну расподелу новчаних субвенција (Ferrera, 1996: 29-30).

Овако допуњена Андерсенова класификација би могла да задовољи супротне традиције у развоју европског социјалног модела. У анализу је потребно укључити класификацију индустријских односа коју дају Ебингхаус и Висер. Они су дошли до закључка да на тлу Европе постоји четири типа индустријских односа и то: (1) англосаксонски волунтаризам; (2) Немачко и Аустријско социјално партнерство; (3) латински (медитерански) спорни политички синдикализам и (4) нордијски корпоративизам<sup>41</sup> (Ebbinghaus & Visser, 2000: 779). На основу истраживања различитих аутора склони смо да прихватимо постојање четири различита типа европског социјалног модела и то: (1) нордијски; (2) англосаксонски; (3) континентални и (4) медитерански (Voeri, 2002: 3-4; Sapir, 2005: 5-6).

Нордијски модел чији су архетипски представници Данска, Финска, Шведска уз додатак Холандије, према схватању Сапира (2005: 5) одликује високим нивоом издатака за социјалну заштиту и универзалну социјалну помоћ, висок степен фискалне интервенције на тржишту рада уз активне инструменте политике и јак синдикални покрет. Са друге, англосаксонски модел који обухвата Ирску и Уједињено Краљевство одликује релативно висока социјална помоћ која је орјентисана према људима у радном добу, слаб синдикални покрет и релативно широка и растућа деконцентрација зарада и релативно висока учесталост ниско плаћених послова. Континентални модел, чији су типични представници Аустрија, Белгија, Француска и Луксембург, се претежно ослањају на накнаде заснована на осигурању, накнаде у случају незапослености и старосне пензије. Иако је њихово чланство у опадању, синдикати и даље остају важни социјални актери обзиром да се обухват колективног преговарања проширује на ситуације изван делокруга синдиката. Медитерански модел коме припадају Грчка, Италија, Португал и Шпанија одликује концентрација социјалне потрошње на систем старосних пензија што омогућава високу сегментацију права и статуса. Системи

---

<sup>41</sup> Англосаксонски волунтаризам је доминантан у Великој Британији и заснива се на волунтаризму у индустријским односима и у погледу социјалних права. Насупрот волунтаризму можемо говорити о социјалном партнерству у Немачкој и Аустрији који се види као миран облик социјалних односа који је резултат напора да се превазиђу историјски расцепи и индустријски сукоби. Латински спорни политички синдикализам у Шпанији и Италији одликује конфликтношћу која је резултат дуготрајних превирања на територијама ових држава. Нордијски корпоративизам, чији је типичан пример Шведска, одликује развијеним системом социјалне сигурности и јаког синдикалног покрета како у приватном тако и јавном сектору, али и изванредан степен организованости незапослених кроз приступ фондовима за незапослене. Видети у: (Ebbinghaus & Visser, 2000)

социјалне заштите медитеранских земаља се обично ослањају на одредбе о заштити запошљавања и превременог пензионисања како би се одређени сегменти радно способног становништва изузели од учешћа на тржишту рада. (Sapir, 2005: 6). Сапир анализира четири типа европског социјалног модела на основу познатог компромиса између критеријума ефикасности и правичности. Ова анализа показује да нордијски модел пружа висок степен правичности и ефикасности, насупрот медитеранског модела кога одликује низак степен. Англосаксонски и континентални модел се суочава са компромисом између ефикасности и правичности. Наиме, англосаксонски модел има ефикасан али неправедан друштвени модел, док континентални модел одликује вишим степеном правичности, али са далеко мање ефикасности (Sapir, 2005: 9-10).

### 2.3 Промена постојећег европског социјалног модела у процесу дигитализације рада

Европски социјални модел је доживео извесне промене које су директна последица дигитализације. У одговору на свеобухватну дигитализацију, Европска унија покушава да успостави јединствени правни оквир који ће обавезати државе чланице на поступање у ери дигитализације. Стога заједничку регулацију може посматрати као европски социјални модел у ери дигитализације. Она подразумева укључивање заинтересованих страна у креирању законских решења и као таква је најпогоднија за утврђивање основних правила у дигиталној економији (Finck, 2017: 18). Укључивање заинтересованих страна би се требало одвијати уз поштовање низа правила која су дефинисана пре више од двадесет година. Ова правила<sup>42</sup> се односе на нови модел управљања који се заснива на дисперзији и фрагментацији ауторитета и флуидном систему поделе моћи (Scott & Trubek, 2002: 8) кога Finck (2017: 23) назива полицентричним моделом заједничке регулације. Модел полицентричне заједничке регулације одликује низом предности. Прво, њиме се омогућава концентрацију знања која је подељено широм друштва. Са друге стране, полицентричност подразумева увођење различитих актера у политичку арену где актери имају подстицај да раде ефикасно, да решавају конфликте и креирају сигурност и стабилност и где циљеви служе као заједнички именоватељ (Finck, 2017: 24-25).

Европски социјални модел у време дигитализацији треба да буде полицентричан, тј. да омогући равномерну поделу моћи између различитих актера како би они учествовали у процесу доношења законодавства. Стога је од изузетног значаја укључити управитеље платформи у процес регулације како би се заступили интереси свих заинтересованих актера. Ипак немогуће је не приметити да је услед разноликости у погледу приступа дигиталном тржишту рада у различитим деловима Европе актуелна постаје теза о постојању различитих социјалних модела у дигиталној ери. Ови социјални модели се такође развијају према раније утврђеној класификацији, те можемо видети различите приступе дигитализацији у Нордијским, Англосаксонским, Континенталним и Медитеранским земљама. Области интересовања који су представљени приликом објашњавања сваког појединачног социјалног модела остају исте, док трагање за јединственим социјалним моделом у ери дигитализације остаје могуће једино ако говоримо о успостављању минималних стандарда који треба да важе свуда у Европи. Ово подсећа на чувену Делорову жељу за јединственом социјалном димензијом на тлу Европе из 80-их година, с тим да су актери сада другачији и да је потребно успоставити минимум стандарда у ери дигитализацији како би се дигитални рад могао сматрати достојанственим.

---

<sup>42</sup> Правила за укључивање заинтересованих страна су дефинисана пре више од двадесет година и подразумевају: 1) партиципација и поделу моћи; (2) интеграцију на више нивоа; (3) разноликост и децентрализацију; (4) делиберацију (5) флексибилност и могућност ревизије и (6) експериментисање и креирање знања. Видети детаљније у: (Scott & Trubek, 2002: 6);

### 3. Синдикални покрет и нова синдикална клијентела

Дигитализација рада и дигитално тржиште рада несумњиво доводе до значајних промена у природи рада. Ради успешнијег одговора на дигитализацију синдикати треба да прилагоде своје деловање како би под своје окриље укључили што већи број дигиталних радника. Синдикати како је то раније речено трагају за новом клијентелом која се знатно разликује у односу на ранију синдикалну клијентелу. Они сада покривају зону прикривене запослености у које убрајамо samozaposlene, лажне samozaposlene и неформално запослене. Задатак синдиката је да пронађу адекватне стратегије како би обухватили све дигиталне раднике. У наставку рада представићемо кључна обележја нове синдикалне клијентеле и њихов правни положај, али и потенцијални синдикални одговор на тежак положај радника у процесу дигитализације рада.

#### 3.1 Настанак нове синдикалне клијентеле

Раније смо истакли да нову синдикалну клијентелу поред запослених чине samozaposlena лица, лажни samozaposleni и неформално запослени. Заједничка карактеристика за све ове категорије радника је да се они налазе у зони сиве или прикривене запослености. Зону сиве или прикривене запослености на дигиталном тржишту рада можемо објаснити на основу постојања флексибилног радног односа. Непостојање јасно дефинисаног радног односа тера дигиталне раднике да сами заштите своја права. Стога они бирају један од три пута и то samozaposljavaње, лажна samozaposlenost и неформална запосленост. Први пут је samozaposljavaње за кога се најчешће одлучују најбоље плаћени дигитални радници. Samzaposljavaње је специфична форма радног односа где се не може повући јасна линија раздвајања између запослених и послодаваца. Оно се посматра као преклапање између запослених и послодаваца обзиром да садржи карактеристике и једних и других. У академској литератури и емпиријским истраживањима о samozaposljavaњу можемо говорити о неколико димензија које се користе са циљем реформисања постојећег правног оквира. Те димензије су: (1) улагање сопственог капитала; (2) аутономија на тржишту рада; (3) одговорност и контрола сопственог рада и (4) присуство запослених. Можемо говорити о пет категорија samozaposlenih и то: предузетници, слободни професионалци, занатлије и samozaposleni радници у квалификованим и неквалификованим занимањима (Pedersini & Coletto, 2010: 14-15).

Samzaposlenost се у контексту дигиталног тржишта рада често може сматрати као лажна samozaposlenost. Лажна samozaposlenost представља форму пословног односа између две фирме, с тим да терет рада и евентуалне негативне последице сноси физичко лице које је samozaposleno (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 418-419). Perulli (2003: 14) истиче да је потребно говори о постојању сиве зоне између традиционалног схватања појма запослености и samozaposlenosti. Стога, лажна и зависна samozaposlenost се може описати као „сива зона између подређеног/зависног и прекарног samozaposljavaња и истинског/независног samozaposljavaња“ чиме се „подрива традиционално схватање појма запослених, колективних уговора, радног права и других статутарних права које уживају радници“ (Thörnquist, 2015: 412). Развој дигиталног тржишта рада је омогућио даљи развој лажне samozaposlenosti. На појаву лажне samozaposlenosti утичу најмање два институционална фактора. Прво, послодавци могу једноставно тражити од радника да имају статус samozaposlenih лица, а радници могу ово да прихвате или да одбију. Друго, не постоји јасно утврђена процедура којом се недвосмислено може утврдити да ли је ангажовано лице стварно samozaposleno или се пак ради о запосленом лицу (Davis, 2015: 86).

Наредни пут за кога се одлучује највећи број дигиталних радника услед нестабилности радног односа на дигиталном тржишту рада је неформална запосленост. Неформална запосленост представља део укупне запослености која се мери у односу на кратак референтни

период као што је једна недеља (Husmanns, 2004: 10). Она није карактеристична само за државе у развоју и транзициона друштва него и за високо развијена друштва. У оквиру неформалне запослености разликујемо три групе радника и то: (1) запослени; (2) послодавци и самостални радници и (3) чланови породице који доприносе<sup>43</sup> (ОЕСД/ИЛО, 2019: 26). Међународна организација рада говори чак девет категорија радника<sup>44</sup> који припадају неформалној запослености. Неформална запосленост до посебног изражаја долази у ери дигитализације. Низак и нестабилан приход, флексибилност послова, нестабилан радни однос, нескладност између различитих занимања терају дигиталне раднике ка пореској евазији што их аутоматски сврстава у неформално запослена лица. Ако овоме додамо да дигиталне платформе готово да не предузимају никакве обавезе према ангажованим радницима долазимо до закључка да нестандартни облици запошљавања нарушавају постојеће договорене принципе достојанственог рада што захтева хитну реакцију синдиката у циљу трагања за адекватним решењима. Стога, десета категорија радника у неформалној економији би могли да буду радници на дигиталном тржишту рада у нерегистрованим компанијама који због природе свог рада немају приступ ни годишњем плаћеном одсуству, плаћеном боловању и доприносима за социјално осигурање.

### 3.2 Правни положај формално незапослених и samozапослених лица

Једна од основних дилема која се поставља у контексту нове синдикалне клијентеле јесте њен правни положај. Правни положај нове синдикалне клијентеле ћемо објаснити на основу степена заштите сета економских и социјалних права која се односе на рад и радни однос. У табели 6<sup>45</sup> је дат преглед појединих европских држава и њихове легислативе у погледу статуса samozапослених у оквиру једанаест пакета социјалне заштите. Национална законодавства могу обезбедити остваривање ових пакета права на неки од наредна четири начина. На првом месту, законодавство може претпоставити потпуну заштиту одређеног права што подразумева да samozапослени имају потпуни приступ путем обавезног осигурања, универзалних бенефиција или бенефиција на основу провере имовинског стања, без обзира на њихов статус запослења. Друго, законодавством се може обезбедити да лица имају само делимичан приступ бенефицијама. Треће, законодавство може да не гарантује постојање бенефиција када добија статус нема. Четврто, када лица нису обавезно осигурана, законодавство може да омогући добровољно прикључивање одређеној бенефицији када она добија статус добровољно (Spasova et al, 2017: 81). Наведена табела недвосмислено показују да велики број држава у својим националним законодавствима у потпуности штите права samozапослених радника. Државе су донеле низ правних норми којима омогућују заштиту права samozапосленима која произилазе из радног односа. Ипак, овим се не успоставља јасна граница између samozапослености и запослености обзиром да радници морају да испуњавају и низ обавеза према држави како би се кандидовали за остваривање ових права. Нордијске државе гарантују у већини случајева потпуну заштиту наведених сетова права. Добре резултате на овом пољу показују и бивше комунистичке државе посебно Србија и Хрватска. Најлошије рангирана земља у погледу гарантовања права samozапосленима је Уједињено краљевство. Велики број

<sup>43</sup> Видети детаљније у: (ОЕСД/ИЛО, 2019: 26);

<sup>44</sup> Према МОП-у те категорије су: (1) неплаћени породични радници; (2) запослени у регистрованим фирмама (или фирмама са више од пет запослених) без приступа најмање једној од три кључне погодности (годишње плаћено одсуство, плаћено боловање и доприноси за социјално осигурање); (3) самостални радници у нерегистрованим делатности; (4) послодавци у нерегистрованим предузећима; (5) неплаћени породични радници у нерегистрованим предузећима; (6) запослени у нерегистрованим фирмама без приступа најмање једној од три кључне погодности; (7) запослени у нерегистрованим фирмама са приступом свим трима кључним погодностима; (8) чланови нерегистрованих произвођачких задруга и (9) радници који се према статусу не могу сврстати у друге нерегистрована предузећа (Shehu & Nilsson, 2014: 8-9).

<sup>45</sup> Детаљнију табелу са прегледом свих држава у Европи можете видети у: (Spasova et al, 2017: 81-82);

Табела 6: Законски приступ социјалној заштити samozапослених у Европи

	Србија	Хрватска	Шведска	Пољска	Шпанија	Уједињено краљевство	Немачка	Француска
Здравствена заштита	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно
Породичне накнаде	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно
Дуготрајна нега	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно
Социјална помоћ	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно/делимично	потпуно	потпуно
Породична пензија	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	делимично	делимично	потпуно
Старосна пензија	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	делимично	делимично	делимично	потпуно
Инвалидска пензија	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	делимично	делимично	потпуно
Новчане накнаде за материнство и очинство и накнаде у натури	потпуно	потпуно	потпуно	добровољно	потпуно	делимично	делимично	делимично
Накнаде за боловање	потпуно	потпуно	потпуно	добровољно	потпуно	делимично	делимично	делимично
Накнаде за незгоде и повреде на раду	потпуно	потпуно	потпуно	потпуно	добровољно	нема	добровољно	нема
Накнаде за незапослене	потпуно	потпуно	делимично	делимично	добровољно	делимично	нема	нема

Извор: Spasova et al, 2017: 81-82

наведених држава има правну дефиницију појма samozапосљавање која је укључена у правни систем ових држава. Изостанак правне дефиниције овог термина је присутан у Уједињеном краљевству и Ирској што је могуће објаснити на основу правних тековина англосаксонског правног система. Државе попут Финске, Мађарске, Лихтенштајна, Холандија, Србије и Пољске користе алтернативне термине. У Мађарској је у употреби термин самостални власник или самостални трговац, док је термин предузетник у употреби у осталим државама изузев Пољске, где се за термин samozапосљавање користи израз „обављање пословне делатности ван пољопривреде“ (Spasova et al, 2017: 28).

Табела 7: Националне дефиниције samozапосљавања

Дефиниција	Земља
Правна дефиниција	AT, BE, BG, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IS, IT, LI, LT, LU, LV, MK, MT, NL, NO, PT, PL, RO, RS, SE, SI, SK, TR
Нема правне дефиниције	UK, IE
Други термини осим термина samozапослени	FI, HU, LI, NL, RS, PL

Извор: Spasova et al, 2017: 28

Када говоримо о неформалној економији морамо имати у виду да се говори о радницима који се налазе изван система законом дефинисаног рада, те се оправдано поставља питање о улози радног законодавства у заштити права ових радника. Једно од потенцијалних решења за неформалну запосленост је постепено укључивање ових лица у регуларне правне токове. Међутим тренутна ситуација говори управо супротно обзиром да неформална запосленост остаје изван домета радног законодавства. Основна карактеристика неформалног запосљавања јесте да се радници у овом сектору економије налазе изван домета радног права, а самим тим инструмента социјалног дијалога и колективног преговарања (Fudge, 2020: 106).

Да ли радно законодавство треба да буде једино решење за неформалну запосленост? Одговор на ово питање је прилично једноставан и гласи не. Ипак, не можемо да не истакнемо значајну улогу радног законодавства као помоћног средства у трагању за квалитетним решењем нагомиланих проблема које имамо у неформалној економији. Правници истичу да је радно законодавство у многим земљама прилично ограничено те његов већи обухват не значи аутоматски и побољшање услова рада за раднике у неформалној економији. Они као потенцијално решење виде три приступа: (1) социјални дијалог; (2) законску регулацију и (3) радне спорове са послодавцима (Von Broembsen & Vogt, 2022: 7).

Радно законодавство је покушало да редефинише појам запослених и да на тај начин укључи нестандардне облике запошљавања у правни оквир. Овде је важно поменути неколико различитих модела реформе радног законодавства. На првом месту говоримо о француском моделу привремених радника у сектору забаве који су заправо плаћени запослени са већим обухватом права у односу на друге категорије привремених радника. Овај модел је наишао на критике како удружења послодаваца због додатног оптерећења система социјалног осигурања, тако и синдиката због тога што обесхрабрује закључивање уговора на неодређено време (Jolly, 2018: 215). Други значајни модел који треба поменути на овом месту јесте италијански модел пара-подређеног радника који је у правном смислу самозапослен, али ради искључиво на свој ризик и није подређен послодавцу. Он је често економски зависан од послодавца и у многим случајевима његова пословна активност се ослања на једног или на мањи број клијената (Raitano, 2018). Овај модел је суштински сличан шпанском моделу економски зависног самозапосленог. Одлика ова два модела је ограничен приступ економским и социјалних правима која произилазе из радног односа попут отпремнине или осигурања у случају незапослености (Jolly, 2018: 215). Италијански и шпански модел много подсећају на лажно самозапошљавање.

Поред ова три модела, потребно је поменути и Шведски модел осигурања у случају незапослености. Шведска заједно са осталим нордијским земљама има вишестепени систем осигурања у случају незапослености који комбинује обавезне и јавно обезбеђене елементе са шемама које води синдикат и колективно уговореним елементима. Самозапослени су обухваћени неким елементима система. Шведски модел подразумева постојање два типа накнаде у случају незапослености: основни и добровољни<sup>46</sup> (Kolsrud, 2018). Природа радног односа дигиталних радника у Шведској омогућује овим радницима да стекну каква таква права из радног односа. Међутим, ова права су ограничена обзиром да се дигиталним радницима једино гарантује приступ јавним пензијама и јавном здравственом осигурању што последично може довести до проблема обзиром да се већи акценат ставља на додатна осигурања и добровољне пензијске фондове. Такође, дигитални радници немају приступ добровољном осигурању у случају незапослености и нису обухваћени колективним уговорима, што смањује њихове будуће пензије и њихову заштиту од болести и повреде на раду (Kolsrud, 2018). За остваривање накнаде у случају незапослености се морају испунити одређени услови у погледу рада које смо навели, али се мора недвосмислено показати да одлазак на тржиште рада није добровољан. Последњи услов је тешко доказив код дигиталних радника што може резултирати да дигитални радници који су невољно остали без посла остану без накнаде у случају незапослености или пак може доћи до ситуације да одређени дигитални радници добију накнаду иако су добровољно напустили посао (Kolsrud, 2018).

---

<sup>46</sup> Основна накнада се исплаћује свим радницима уколико су радили најмање пола радног времена шест месеци пре пријаве као незапослено лице Јавној служби за запошљавање. Други део је добровољни који се везује за приходе. Незапослени стиче право на давања из овог фонда уколико је уплаћивао премије у фонд најмање дванаест месеци и ако испуњава услове за рад (Kolsrud, 2018);

Табела 8: Удео неформално запослених у укупној запослености према статусу запослења

	Укупно				Запослени				Послодавци			Самостални радници			Породични радници			
	Неформална запосленост у %				Неформална запосленост у %				Неформална запосленост у %			Неформална запосленост у %			Неформална запосленост у %			
	Укупно	У неформалном сектору	У формалном сектору	У домаћинству	Укупно	У неформалном сектору	У формалном сектору	У домаћинству	Укупно	У неформалном сектору	У домаћинству	Укупно	У неформалном сектору	У домаћинству	Укупно	У неформалном сектору	У формалном сектору	У домаћинству
<b>И. Европа</b>																		
Бугарска	15.9	15.0	0.9	0.0	7.9	7.0	0.9	0.0	61.4	61.4	0.0	93.6	93.6	0.0	100	62.1	37.9	0.0
Чешка	9.2	8.6	0.6	0.0	1.6	1.1	0.6	0.0	35.8	35.8	0.0	43.7	43.7	0.0	100	56.1	43.9	0.0
Мађарска	12.2	11.8	0.4	0.0	1.7	1.4	0.3	0.0	61.9	61.9	0.0	84.2	84.2	0.0	100	80.0	20.0	0.0
Молдавија	28.9	21.9	6.6	0.4	9.6	1.3	7.7	0.6	0.0	0.0	0.0	74.8	74.8	0.0	100	57.3	42.7	0.0
Пољска	38.0	20.1	17.8	0.0	26.7	4.7	22.1	0.0	54.7	54.7	0.0	90.0	90.0	0.0	100	97.3	2.7	0.0
Румунија	28.9	27.4	1.5	0.0	2.8	0.7	2.1	0.0	48.6	48.6	0.0	96.9	96.9	0.0	100	100.0	0.0	0.0
Русија	35.9	24.4	11.5	0.0	34.2	23.4	10.8	0.0	40.1	40.1	0.0	н/а	н/а	н/а	100	60.1	39.9	0.0
Словачка	16.7	16.4	0.3	0.0	4.2	3.8	0.4	0.0	76.2	76.2	0.0	85.1	85.1	0.0	100	100.0	0.0	0.0
<b>С. Европа</b>																		
Данска	11.2	4.1	7.2	0.0	3.1	2.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100	21.2	78.8	0.0
Естонија	6.9	5.4	1.5	0.0	4.1	2.5	1.6	0.0	19.8	19.8	0.0	50.5	50.5	0.0	100	100.0	0.0	0.0
Финска	6.3	6.2	0.1	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	38.4	38.4	0.0	47.5	47.5	0.0	100	37.6	62.4	0.0
Исланд	4.9	4.6	0.3	0.0	3.5	3.3	0.2	0.0	8.6	8.6	0.0	15.6	15.6	0.0	100	13.9	86.1	0.0
Ирска	13.5	11.8	1.7	0.0	3.4	1.4	1.9	0.0	44.5	44.5	0.0	75.0	75.0	0.0	100	91.8	8.2	0.0
Летонија	13.2	11.2	2.0	0.0	9.0	6.9	2.1	0.0	26.1	26.1	0.0	66.4	66.4	0.0	100	85.7	14.3	0.0
Литванија	12.6	8.2	4.4	0.0	8.2	3.7	4.5	0.0	20.6	20.6	0.0	52.1	52.1	0.0	100	80.2	19.8	0.0
Норвешка	7.4	7.1	0.2	0.0	3.7	3.6	0.1	0.0	40.7	40.7	0.0	52.7	52.7	0.0	100	56.1	43.9	0.0
Шведска	8.2	2.6	5.6	0.0	8.1	2.0	6.1	0.0	6.1	6.1	0.0	10.2	10.2	0.0	100	0.0	100.0	0.0
УК	13.6	13.5	0.1	0.0	3.8	3.7	0.1	0.0	75.4	75.4	0.0	84.2	84.2	0.0	н/а	н/а	н/а	н/а
<b>Ј. Европа</b>																		
Албанија	61.0	29.1	0.5	31.4	18.8	6.5	1.3	10.9	57.1	57.1	0.0	77.6	46.9	30.7	100	41.9	0.1	58.0
БиХ	30.1	30.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100	98.8	1.2	0.0
Хрватска	13.0	12.8	0.2	0.0	4.7	4.5	0.2	0.0	67.8	67.8	0.0	93.6	93.6	0.0	100	100.0	0.0	0.0
Грчка	32.8	32.2	0.5	0.0	4.1	3.5	0.7	0.0	59.9	59.9	0.0	91.0	91.0	0.0	100	94.9	5.1	0.0
Италија	19.0	16.0	3.0	0.0	3.7	1.6	2.1	0.0	54.5	54.5	0.0	66.0	66.0	0.0	100	42.4	57.6	0.0
Малта	8.1	7.9	0.2	0.0	2.5	2.3	0.1	0.0	31.2	31.2	0.0	56.2	56.2	0.0	100	54.2	45.8	0.0
Португал	12.1	11.9	0.3	0.0	2.7	2.5	0.2	0.0	57.8	57.8	0.0	78.0	78.0	0.0	100	82.2	17.9	0.0
Србија	22.1	6.4	10.7	5.0	8.8	0.9	7.0	0.8	0.9	0.9	0.0	45.5	23.7	21.8	100	14.0	86.0	0.0
Словенија	5.0	4.8	0.3	0.0	0.9	0.7	0.2	0.0	22.4	22.4	0.0	44.8	44.8	0.0	100	59.3	40.7	0.0
Шпанија	27.3	17.3	9.9	0.0	18.0	6.0	12.0	0.0	56.6	56.6	0.0	78.3	78.3	0.0	100	84.3	15.8	0.0
<b>З. Европа</b>																		
Аустрија	10.0	8.8	1.2	0.0	5.2	4.0	1.2	0.0	28.4	28.4	0.0	49.0	49.0	0.0	100	55.1	44.9	0.0
Белгија	13.5	10.8	2.6	0.0	6.0	3.1	2.8	0.0	62.7	62.7	0.0	82.5	82.5	0.0	100	80.8	19.2	0.0
Француска	9.8	5.4	4.4	0.0	5.6	0.9	4.7	0.0	35.8	35.8	0.0	47.2	47.2	0.0	100	58.0	42.0	0.0
Немачка	10.2	9.7	0.5	0.0	7.6	7.1	0.5	0.0	21.4	21.4	0.0	48.1	48.1	0.0	100	44.9	55.2	0.0
Луксембург	1.2	0.9	0.3	0.0	0.9	0.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	100	33.9	66.1	0.0
Холандија	9.4	8.4	0.9	0.0	2.9	2.0	0.9	0.0	39.4	39.4	0.0	46.7	46.7	0.0	100	56.1	43.9	0.0
Швајцарска	10.4	4.2	6.2	0.0	7.1	0.5	6.7	0.0	16.5	16.5	0.0	44.3	44.3	0.0	100	35.6	64.4	0.0

Извор: ILO, 2018б: 101-102

Ситуација постаје додатно сложенија када у анализу укључимо десету категорију неформално запослених. Ови радници често имају високо образовање, а због нестабилности посла и зараде, одлучују да остану у неформалном сектору. Приликом регулисања положаја радника у зони неформалне економије морамо инсистирати на стратешкој концепцији регулације рада. Основно полазиште ове стратегије треба да буду доминантни социјални актери у радним односима, а не пука правна регулација неформалне запослености. Могуће је говорити о три различита организационе облика који би могле да представљају неформалне запослене: (1) синдикати; (2) радничке задруге; (3) удружења радника (Fudge, 2020: 108). Можемо закључити да је положај неформално запослених у многоме тежи него што је то случај са samozaposlenima. Права регулатива подразумева постојање стварног радног односа заснованог на уговору о раду код запослених. Изостанак регулативе у овој области се намеће као природна последица изостанка формалног односа између радника и послодавца. Стога се

мора трагати за алтернативним решењима како би се одговорило на нагомилане проблеме са неформалном економијом. У табели 8. је приказан удео неформално запослених у укупној запослености према статусу запослења. Статистика показује висок удео неформалне запослености у неразвијеним земљама и земљама у развоју, док је ситуација знатно боља у развијеним земљама. Најнижи степен неформалне запослености показују Нордијске земље, док је најлошија ситуација у јужној Европи и у неразвијеним земљама у Источној Европи. Највећи удео неформалне запослености у укупној запослености има Албанија са високих 61%.

### 3.3 Синдикални одговор на тежак положај радника у процесу дигитализације рада

Национално законодавство и међународни прави оквир су од велике важности за разумевање права дигиталних радника. Поједини аутори тврде да је радно законодавство кључно за једнаке и правичне услове рада за све дигиталне раднике (Prassl, 2018). Међутим, оно није довољно јер ће ретко која влада добровољно одлучити да самостално реши нагомилане проблеме дигиталних радника. Дигитални радници стога остају невидљиви за законодавство, те је неопходно укључити заинтересоване социјалне актере како би се повећала њихова видљивост. Најзаинтересованији социјални актери у овом пољу су свакако представници радника које би требало подучити да се организују и креирају синдикални покрет. Такође, традиционални синдикати усвајају агенду о дигитализацији покушавајући да пронађу најадекватније решење за тежак положај радника на дигиталном тржишту рада. Дигитализација рада је обрисала све досадашње резултате синдикалне борбе, те је често потребно кренути од самог почетка. Отежавајућу околност представља радно-правни статус дигиталних радника који су махом samozапослени или неформално запослени што у битноме сужава маневарски простор за деловање синдиката. Samozапослена лица која обављају традиционална занимања су мање више добро заступљена у оквиру синдиката. Штавише синдикати често имају посебне асоцијације које окупљају ове раднике. Проблем се јавља са новим облицима запослења који остају изван синдиката, иако последњих година имамо велики број иницијатива у којима се инсистира на синдикалном организовању радника из нестандартних и нових облика запошљавања (Pedersini & Coletto, 2010: 39-44).

Проблем са синдикалним представљањем samozапослених лица постаје комплекснији обзиром да се у већини случајева samozапослени сматрају предузетницима, а самим тим и потенцијалним послодавцима. Стога се њихово типично колективно представљање може сместити унутар граница пословних удружења, где имају улогу заступања општег интереса пред органима власти, али без посебних функција заступања послодаваца. Ваља напоменути да не постоји пословна репрезентација за samozапослене раднике који су притом самостални радници без запослених (Pedersini & Coletto, 2010: 47). Нестандардни облици рада захтевају креирање новог облика социјалног дијалога обзиром да постојећи социјални дијалог не може да ваљано одговори на промене до којих доводи дигитализација рада. Ипак, постоје извесни покушаји ублажавања нарастајућих негативних ефеката дигиталног рада посебно у пољу баланса између приватног и пословног живота. Познати немачки произвођач аутомобила Фолксваген је одлучио да блокира мејлове послате изван радног времена. Са друге стране поменули смо да је у Француској променама закона о раду из 2016. године уведено право на дисконектовање. Слична ситуације је и у Шпанији где је на основу колективног споразума из 2017. године на нивоу компаније препознато право да се искључе пословни телефони и да се не одговара на позиве који су везани за посао изван радног времена. Многе државе попут Аустрије, Белгије, Данске, Немачке, Грчке, Француске, Италије, Луксембурга и Шпаније су склопиле колективне споразуме са радницима на даљину (Jolly, 2018: 211). Ефекат ових мера је изразито слаб иако је похвално што се заинтересовани актери укључују у регулисање нестандартних облика запошљавања.

Социјални партнери се такође укључују у социјални дијалог, а о спорним питањима се дискутује како на формалном, тако и на неформалном нивоу. Важно је поменути да је први колективни споразум на нивоу компаније склопљен у Француској са компанијом Оранж која



је једна од најистакнутијих француских телекомуникационих компанија. Овај споразум подразумева спречавање прекомерне потрошње дигиталних алата, неговање дигиталних вештина и развијање нових начина сарадње уз обавезну заштиту личних података радника. Други пример су преговори у Немачкој у сектору железнице из 2016. године о новом колективног уговору о новим облицима рада и ефектима дигитализације на овај сектор (Jolly, 2018: 212). Синдикати дакле морају да се организују како би представљали нови пролетеријат привремених радника и прекарних samozапослених. Са друге стране, samozапослени радници који се баве новим занимањима на дигиталном тржишту рада имају више сличности са запосленима него са послодавцима. Можемо говорити о два типа нових организација које су посвећене нестандартним облицима запошљавања и то: (1) удружења или синдикати који се баве правним статусом и (2) специјализовани синдикати који искључиво окупљају и организују samozапослене (Jolly, 2018: 213-214). У наставку рада ћемо представити цивилне и политичке стратегије за деловање синдикалног покрета у ери дигитализација са посебним акцентом ка трагању за јединственом синдикалног стратегијом деловања али и платформама за деловање синдиката у ери дигитализације.

#### **4. Цивилне и политичке стратегије деловања синдикалног покрета у ери дигитализације рада**

Пишући о синдикатима не можемо да заобиђемо чињеницу да их поједини аутори убрајају у актере цивилног друштва. Професор емеритус Вукашин Павловић на синдикате гледа као на једне од важних актера цивилног друштва чије је главна функција заступање интереса запослених, партнерство са послодавцима у сфери рада, као и успостављање социјалног дијалога и партнерства између света рада, послодаваца и државе (Павловић, 2009: 186). Са друге стране, Хауард (2008: 51) говори о постојању три међусобно испреплетане арене политичког, економског и цивилног друштва које су састављене од конкретних организација и група људи. У пресеку између цивилног и економског друштва се налазе синдикати (Хауард 2008: 52). Ради остваривања својих задатака, синдикати морају да развијају свеобухватне цивилне и политичке стратегије које се могу означити као друштвене стратегије које се дефинишу као целовито и кохерентно јединство анализе контекста, сета финалних и етапних циљева, метода и тактика које омогућују увећање ресурса кроз стварање коалиције и партнерства чиме се смањују губици или увећавају шансе (Стојиљковић, 2014а: 31).

Синдикати традиционално делују на поље политике посредством изборно-политичке стратешке опције (Стојиљковић 2014б: 264). Ипак, неопходно је инсистирати на меком деловању синдиката кроз развијање цивилних стратегија које су усмерене на друштво на промоцију европски вредности, политичко и социјалног дијалога, социјалних и економских права и сл. (Стојиљковић, 2014б: 259). Ради остваривања циљева из својих платформи, синдикати траже partnere који имају значајне ресурсе и потенцијале, аутономну позицију и статус, односно критичку позицију према актерима власти и политике (Стојиљковић, 2014а: 36). Синдикатима су дакле на располагању три опције. Прва, директно укључивање у поље политике и учествовање у процесу доношења одлука кроз политичку стратегију. Друга опција је цивилна стратегија која подразумева меки приступ пољу политике са покушајем да се у партнерству са другим организацијама лобира за своје интересе и ако је потребно искаже грађанску непослушност. Трећа опција је употреба обе стратегије сходно тренутној ситуацији и друштвеном контексту. Како је дигитализација довела до катаклизмичких промена у сфери рада, синдикати треба да се одреде за трећу опцију, дакле комбинацију обе стратегије деловања уз њихово неопходно редефинисања ради адекватног одговора на свеобухватну дигитализацију.

#### 4.1 Платформе за деловање синдиката у ери дигитализације рада

Дигитализација тржишта рада и настанак нових облика запошљавања захтевали су хитан и брз одговор синдиката. Синдикати су морали ад хок деловати кроз представљање различитих инстант решења. Потребно је направити разлику између синдикалне стратегије и платформе за деловање синдиката. Синдикалну стратегију посматрамо као релативно трајан, јединствен и кохерентан систем који је састављен из садржаја и циљева синдикалне акције, функције синдиката, метода и принципа и облика синдикалног организовања (Стојиљковић, 2014б: 229). Платформе за деловање синдиката су ери дигитализације садрже само полазне основе синдикалне акције без детаљније разраде функција, метода и принципа и облика синдикалног организовања. Иако су садржински знатно мање обухватне у односу на синдикалне стратегије, оне представљају први степен у синдикалној борби за остваривање већих права радника. Стога је од велике важности представити платформе за деловање синдиката које сигурно представљају полазни основ за креирање свеобухватне синдикалне стратегије.

Први значајан документ који је 2016. године усвојила Европска синдикална конфедерација је декларацију „Ка праведном дигиталном раду“ која пропагира инклузивну транзицију ка добром и поштеном дигиталном раду (ETUC, 2016: 9). Европска синдикална конфедерације је 2017. године усвојила Резолуцију о суочавању са новим дигиталним изазовима у свету рада са посебним освртом на рад на дигиталним платформама. У овој резолуцији се понављају раније изречени ставови о дигитализацији и између осталог инсистира се на поштовању радног законодавства, фер услова рада, инклузивног приступа социјалног заштити, признавању статуса послодавца и претпоставке статуса радника, али и гарантује право на колективно преговарање. Њоме се такође захтева креирање правног оквира за регулисање дигиталног рада на европском нивоу и инсистира на потреби вођења социјалног дијалога на платформама (ETUC, 2017). Поред ова два документа од велике важности је поменути и Резолуција о заштити права нестандартних радника и радника у платформским компанијама (укључујући samozапослене) из 2020. године. Ова резолуција посматра платформске компаније као послодавце, агенције за привремено запошљавање и/или посреднике (ETUC, 2020: 2). Конфедерација инсистира на окончавању погрешне класификације радника којом су они лишени основних права и снажно се противи стварању треће категорије запослених која је негде између радника и samozапосленог. Она тражи од социјалних партнера да спрече било какво искључивање нестандартних радника из сета дефинисаних права као што је право на минималну зараду (ETUC, 2020: 4). Други значајни аспект који обухвата ова резолуција подразумева признавање дигиталним радницима права на колективно преговарање (ETUC, 2020: 6). У погледу приступа социјалној заштити долазимо до својеврсног парадокса када платформске компаније преносе трошкове социјалне заштите коју не дају својим радницима на друштво у целини. Конфедерација настоји да се ово промени како би нестандартни радници уживали исту заштиту као и традиционални радници (ETUC, 2020: 8). Конфедерација такође инсистира на бољим условима за рад на дигиталним платформама са посебним акцентом на безбедност и здравље на раду и препоручује укључивање националних инспекцијских служби и прекограничну сарадњу у контроли испуњавања прописа о безбедности и здрављу на раду (ETUC, 2020: 9).

Поред минимума права која се морају гарантовати дигиталним радницима, Европска конфедерација синдиката захтева успостављање одређеног сета обавеза за платформске компаније као што је осигуравање безбедности и здравља на раду, иницирање колективног преговарања, дискусија у транспарентности оцењивања, укључивање сета нових права попут права на дисконектовање, приступ алгоритмима дигиталних платформи и итд. (ETUC, 2020: 10-11). Предложени оквир за регулисање платформи може да послужи као основ за изградњу свеобухватне стратегије за деловање синдиката у ери дигитализације. Европска унија је јако заинтересована за дефинисање и решавање нагомиланих проблема дигиталних радника. Стога, она подстиче активност синдикалних конфедерација како на европском тако и на националном нивоу да се узму у коштац са проблемом нестандартних облика запошљавања. Европска

комисија је финансијски подржала два програма Паметни синдикати за нову индустрију (2017) и Преговарати унапред у дигиталном добу (2019) којима руководи Италијанска федерација радника у металургији. У пројекат Паметни синдикати за нову индустрију су поред синдиката из Италије укључене и партнерске организације из Немачке, Шведске и Шпаније. Ове државе су одабране због различитог режима индустријских односа и степена укључености социјалних партнера у процесе креирања јавних политика. Синдикати из ових држава су анализирани као посебне студије случаја (Armaoli et al, 2018: 6). Наведене организације су подвргнуте SWOT анализи како би се одредиле снаге, слабости, шансе и претње. Ову анализу смо представили у табели бр. 9. Резултати наведене анализе јасно указују на заинтересованост синдиката за решавање нагомиланих проблема који су последица четврте индустријске револуције. Постоји неколико потенцијалних смерова акција синдиката који се могу подвести под шест различитих категорија: (1) истраживање и развој; (2) комуницирање и ширење информација; (3) лобирање; (4) тренинзи за представнике радника; (5) колективно преговарање и (6) друге активности (Armaoli et al, 2018: 54-56). Колективно преговарање остаје најзначајније усмерење синдикалног покрета. На првом месту је неопходно утврдити корпус радничких права који обухвата радно време, учешће радника, форме запослења и обуке радника. Италијански и Немачки синдикат посебно истичу значај децентрализованог колективног преговарања. Такође, потребно је истаћи могућности међународне сарадње, где је важно споменути документе као што је Протокол о заједничкој акцији потписан између шпанског и немачког синдиката, али и Франкфуртску декларацију (Armaoli et al, 2018: 54-56).

Табела 9: SWOT анализа синдикалног покрета у време дигитализације

<p>Снаге:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• добро познавање четврте индустријске револуције</li> <li>• приступ који четврту индустријску револуцију не посматра као искључиво технолошки феномен, него укључује људску и друштвену страну у процес;</li> <li>• проактивну улогу синдиката у јавној дебати о четвртој индустријској револуцији;</li> <li>• покренути програми обуке и квалификација који су намењени представницима радника</li> <li>• плодни односи са другим релевантним актерима</li> </ul>	<p>Слабости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• опадање чланства које погађа све посматране синдикате изузев синдиката у Шведској</li> <li>• потешкоће у организовању младих радника</li> <li>• јаз између стопе чланства и покривености колективних уговорима</li> <li>• прилично низак ниво образовања и вештина код чланова синдиката (Шведска и Шпанија).</li> </ul>
<p>Шансе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• потенцијалне користи економији, раду и друштву</li> <li>• повољна политичка констелација на нивоу владе и избор јавних политика које су фокусиране не само на технолошки развој него и на питање рада и радних односа</li> <li>• асертивност и продорност резултата колективног преговарања (Шведска и Немачка).</li> </ul>	<p>Претње:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• неповољни политички однос снага на нивоу владе и оскудна институционална укљученост синдиката у процесе доношење одлука о четвртој индустријској револуцији (Шпанија)</li> <li>• недостаци у заступљености радника и колективна регулација рада</li> <li>• настанак нове класе белих оковратника (Шведска)</li> </ul>

Извор: Armaoli et al, 2018: 50

Други значајни пројекат на европском нивоу је Преговарати унапред у дигиталном добу који је финансиран од стране Европске комисије. Овај пројекат предводи Италијанска федерација радника у металургији у сарадњи са партнерским организацијама из Шведске, Шпаније, Немачке, Белгије и Бугарске. Представници партнерских организација су за потребе овог пројекта спровели шест независних истраживања на нивоу сваке од посматраних земаља која обухватају: (1) владине политике у области дигитализације; (2) опште индикатори за сектор производње; (3) основе индустријских односа и (4) приступе и праксе националних

синдиката у процесу дигитализације сектора производње<sup>47</sup>. За потребе овог рада обрадићемо приступе и праксе националних синдиката у процесу дигитализације сектора производње.

Национални извештаји на првом месту истичу визије, понашање и перспективе синдиката у посматраним земљама. Истраживачи из Италије истичу да синдикати треба да буду проактивни, али и упозоравају потенцијалне проблеме услед непостојања јасног приступа дигитализацији и сматрају да њоме треба управљати уз помоћ партиципативног модела индустријских односа. Они сматрају да дигитализација истовремено представља потенцијалну шансу, али и потенцијалну претњу по одређена занимања (Armaroli, 2021: 23). Конфедерација хришћанских синдиката – Метеа из Белгије посматра дигитализацију као инструмент за достизање циљева, али и као изазов према њиховом остваривању (Meylemans & Dessers 2021: 18). Синдикати у Шведској прихватају дигитализацију и истичу неке од њених предности и потенцијалне ризике и сматрају да је дискусију потребно померити са националног на локални ниво (Johansson, 2021: 20-22). Шпански синдикати приступају дигитализацији проактивно и истичу да је неопходно да се гарантује да ће се будућност рада заснивати на принципима социјалне правде, пуне запослености, квалитета посла са припадајућим радним правима и достојном зарадом и адекватном социјалном заштитом (Kahale Carrillo & Mababu Mukiur, 2021: 21). Концепт четврте индустријске револуције и дигитализације за синдикате у Немачкој представља уједно и изазов и развојну шансу. Синдикати у Немачкој истичу да дигитализација има широк утицај на компаније и на сва поља рада. Они инсистирају на људској страни дигитализације насупрот инсистирању на искључиво технолошком аспекту (Conrad, 2021: 22). Насупрот других земаља, ситуација у Бугарској је нешто сложенија. Наиме, дигитализације се суочава са бројним препрекама које су најчешће административне и финансијске природе. Ово се пре свега односи на сектор грађевинарства и хемијске индустрије, док је примена дигиталних алата у сектору пољопривреде знатно повољнија (Kostev et al, 2021: 16).

Наредни значај елемент у анализи на који треба обратити посебну пажњу јесте приступ колективном преговарању и социјалном дијалогу. Италијански синдикати истичу да је од посебног значаја подстицање процеса колективног преговарања на нивоу компаније. Оно треба да обухвати низ питања попут радног времена, рада на даљину, безбедности и здравља на раду и итд. (Armaroli, 2021: 25-26). Ситуација у Белгији је прилично слична као у Италији. Постоје извесне потешкоће да се постигне колективни споразум о дигитализацији на секторском нивоу, а синдикати сматрају да су послодавци склонији да о дигитализацији расправљају на нивоу појединачне компаније (Meylemans & Dessers 2021: 19). Акт о саодлучивању и Споразум о развоју представљају кључне документе о колективном преговарању у Шведској, а проблеми који се јављају током дигитализације могу бити решени применом ових докумената. Питање дигитализације није предмет преговарања на локалном нивоу него искључиво зависи од одлуке компаније. Ипак једна од кључних тема која остају у домету колективног преговарања је питање зараде (Johansson, 2021: 23-24). Дигитализација рада у Шпанији је проузроковала велику поларизацију између радника. Кључне теме колективног преговарања су: право на дисконектовање, рад на даљину и регионални курсеви стручног усавршавања о темама из области дигитализације рада. Присутне су и активности синдиката на обезбеђивању дигиталних вештина за раднике (Kahale Carrillo & Mababu Mukiur, 2021: 23). Синдикат металургије из Немачке је постигао колективни споразум о раду на даљину у сектору металургије и електронике. Овај споразум подразумева дефиницију рада на даљину и даје смернице за компаније за развијање споразума на нивоу компанија (Conrad, 2021: 22). Бугарска као млада демократија такође приступа демократском процесу социјалног дијалога и колективног преговарања. Пример добре праксе је меморандум о друштвеној

---

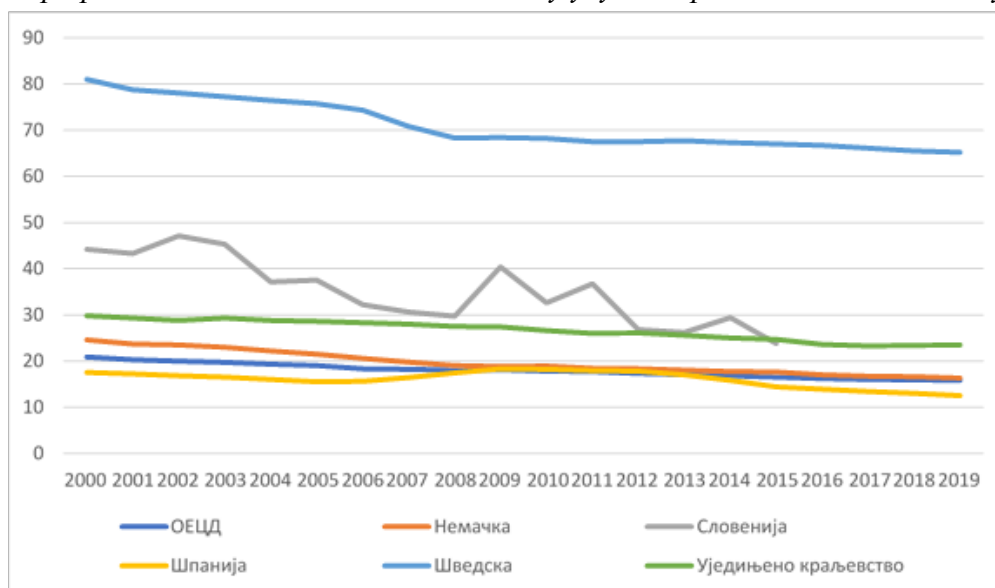
<sup>47</sup> Ова подела је изведена на основу заједничких елемената у извештајима сваке земље појединачно. Видети детаљније у: (Armaoli, 2021; Meylemans & Dessers 2021; Johansson, 2021; Kahale Carrillo & Mababu Mukiur, 2021; Conrad, 2021: 22 и Kostev et al, 2021);

сарадњи и партнерству на секторском нивоу који је закључен у сектору хемијске индустрије у Бугарској. Други значајни пример добре праксе у Бугарској је заједничка анализа о четвртој индустријској револуцији и дигитализације социјалних партнера у сектору лаке индустрије (Kostev et al, 2021: 17).

#### 4.2 Политизација vs. маргинализација синдиката у ери дигитализације рада

Позиција синдиката између поља политичког, економског и цивилног друштва је мање више него јасна, те се синдикати смештају између економског и цивилног друштва. Међутим, пошто синдикати развијају политичке и цивилне стратегије деловања, њихова позиција се помера и у поље политичког друштва. Да ли се синдикати онда могу сматрати политичким актерима? Синдикати развијају три модела политичке стратегије деловања: (1) модел традиционалне изборно-политичке стратегије; (2) модел институционалне, интересно – политичке репрезентације и (3) модел (не)формалног утицаја кроз лобирање и стварање политичких мрежа (Стојиљковић, 2014б: 264-266). Синдикати избегавају директно учешће у политичкој арени, али остају довољно близу овом пољу политике вршећи утицај кроз институционалну сарадњу са другим социјалним партнерима. Ова сарадња представља најбољи могући начин за заштиту права дигиталних радника. У заштиту права дигиталних радника се укључују различите нове организације попут Teamsters 117 из Сијетла и Савез такси возача, Унија фриленсера из Њујорка, Туркоптикаона са платформе Amazon Mechanical Turk, Колектива аутономних достављача из Париза, Независног радничког савета у Француској, Радничког савета Деливера и Фодора у Келну и другим немачким градовима, Удружења возача националне федерације синдиката Холандије, Иницијативе „Правда за возаче“ у Финској, Унија возача из Болоње и Удружење радника на интернету из Србије.<sup>48</sup> Набројане организације представљају само мали део укупног броја организација које су у последње време формиране ради заштите права дигиталних радника. Оне свакако представљају најзаинтересованије социјалне актере те је веома важно обратити пажњу на активност ових организација и њихово учешће у лобирању и касније у социјалном дијалогу на платформама. Међутим, да ли активности ових организација доводе до маргинализације синдикалног покрета у ери дигитализације? Одговор на ово питање треба потражити у густини

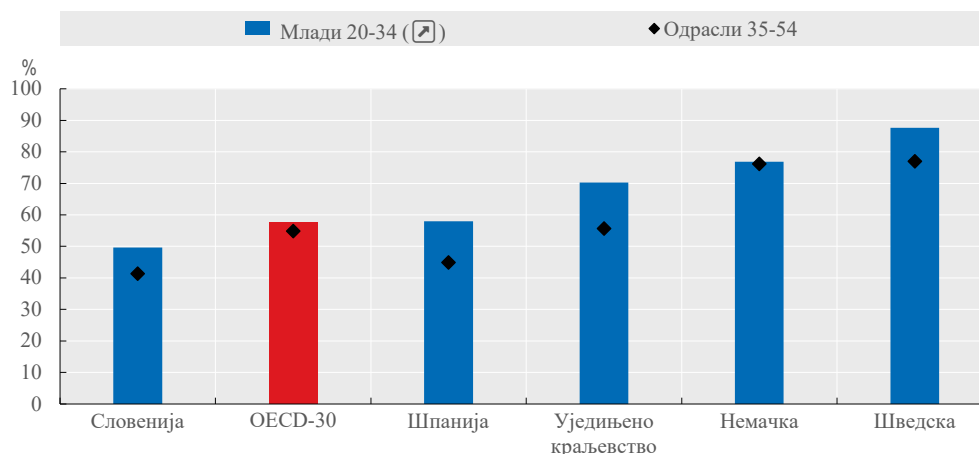
Графикон 7: Удео чланова синдиката у укупном радном становништву



Извор: OECD, 2019а

<sup>48</sup> Детаљније о различитим иницијативама видети на: (Digital platform Observatory, 2023);

Графикон 8: Поверење у синдикате



Извор: OECD, 2019б: 99

синдикалног чланства и степену поверења у синдикате. Подаци на графикону бр. 7 показују негативан тренд у густини синдиката обзиром да се из године у годину бележи све мањи број чланова синдиката. Опадање броја чланова може бити један од потенцијалних разлога због кога долази до маргинализације синдиката. Густина чланства није довољна како би се схватила потенцијална маргинализација синдиката. Стога, у анализу треба да укључимо и степен поверења у синдикате. На графикону 8. је приказан степен поверења у синдикате. Истраживање је показало да најнижи степен поверења у синдикате је у Словенији, док грађани Шведске показују највиши степен поверења у синдикате. Такође, подаци недвосмислено говоре да поверење у синдикате опада са годинама старости, тако да млађа популација има виши степен поверења у синдикате у односу на старију популацију. Значајнија разлика у поверењу у синдикате између младих и одраслих је присутна у Словенији, Шпанији, Уједињеном краљевству и Шведској, док је у Немачкој и укупно у ОЕЦД земљама овај проценат уједначен. Разлози за опадање поверења у синдикате су различити у развијеним западним демократијама. Кјелбер је истраживао разлоге опадања броја чланова синдиката у Шведској и дошао до закључка да постоји најмање четири разлога за ову појаву и то: (1) промена састава радне снаге; (2) критички став према синдикату од стране младе популације; (3) сукцесивно распуштање синдикалних организација на нивоу компаније и (4) снажне промене у пословном циклусу попут затегнутог тржишта рада (Kjellberg, 2011: 69). Такође, додатни разлог због кога може доћи до опадања броја чланова синдиката је експанзија нестандартних облика запошљавања (EurWORK, 2019).

На основу наведеног можемо закључити да тренд опадања у броју чланова синдиката који је отпочео од 1980-их не јењава. Број чланова синдиката наставља да опада и са настанком нових облика запошљавања те је неопходно да синдикати додатно појачају своје активности како би привукле пажњу радника. Стога је неопходно укључити под своје окриље нову синдикалну клијентелу са дигиталног тржишта рада. Додатну опасност за синдикате представља појава нових удружења која окупљају дигиталне раднике. Појаву ових удружења треба посматрати као прву фазу у развоју синдикалног покрета дигиталних радника. Постојећи синдикати треба да мотивишу чланове новонасталих удружења да приступе синдикату. Сигурни пут за синдикат представља формирање посебних синдиката за сектор дигитализације рада. Иако је настављен тренд опадања чланства у синдикату и поверења у синдикате не можемо говорити да долази до маргинализације синдикалног покрета. Такође, синдикати не треба да уђу у политичку арену као изборни такмаци, него треба развијати проактивну политичку стратегију која подразумева „критичку и аутономну позицију одбране интереса запослених, али и темељних демократских вредности“ (Стојиљковић, 2014б: 266).

### 4.3 Трагање за јединственом стратегијом за деловање синдиката у ери дигитализације рада

Синдикални покрет се налази на прекретници када је неопходно приступити изради свеобухватне синдикалне стратегије. Активности синдиката се могу условно разложити на четири групе циљева: (1) радна и социјална сигурност; (2) пристојан живот и пристојна зарада; (3) адекватни радни и укупни животни услови и (4) одређивање развојних циљева политике

Табела 10: Веза између флексибилности и сигурности

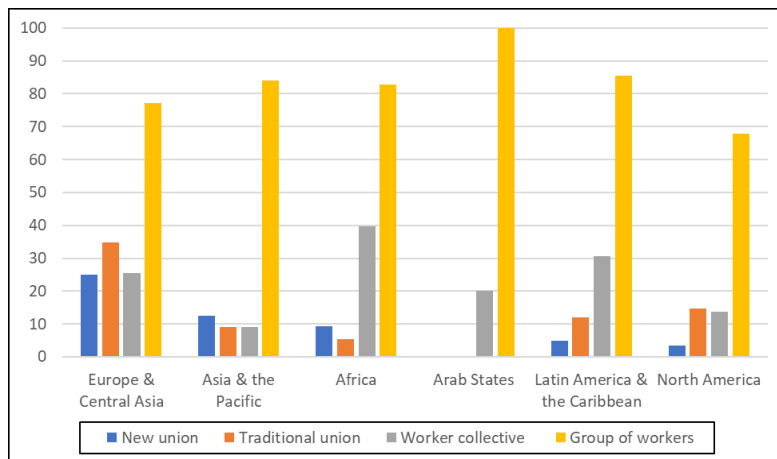
Флексибилност	Сигурност			
	Сигурност посла	Сигурност запослења	Сигурност прихода	Опциона сигурност
Екстерна нумеричка	t	t/c/v	t/c/v	t
Интерна нумеричка	c	c	(t)/c	t/c
Интерна функционална	c	c	t/c	(t)/c
Екстерна функционална	c	t/c/v	t/c	t/c

Извор: *Leschke et al, 2006:4*

(Стојиљковић, 2014б: 230). Платформе за деловање синдиката у ери дигитализације покривају све четири групе циљева. У оквиру радне и социјалне сигурности инсистира се на једнаком третману свих запослених. Синдикати наглашавају проблем флексибилности као опасност која је инхерентна дигиталном тржишту рада и која је супротна појму сигурности. Добра синдикална стратегија треба да се заснива на флексигурности (енгл. flexicurity) која подразумева везу између веће флексибилности и њој одговарајуће социјалне заштите (Schulze Buschoff & Protsch, 2008: 119). Појмови флексибилности и сигурности у зависности од типа флексибилности или сигурности могу да буду међусобно компромисни (t), комплементарни (c) или у зачараном односу (v) (Leschke et al, 2006:4). У Табели 10. су приказане потенцијалне везе између ова два појма на основу четири типа флексибилности и сигурности. Ова веза може да послужи приликом изградње синдикалне стратегије која мора инсистирати на сигурности запослених, али бити и осетљива на питање флексибилности послова покушавајући да ова два појма доведе у стање компрописа. Синдикална стратегија такође инсистира на пристојном животу и пристојној заради односно заради која задовољава основне потребе дигиталних радника. Она се заснива на адекватним радним и укупним животним условима који се могу остварити кроз гарантовање баланса између приватног и пословног живота што је повезано са обезбеђивањем безбедног и здравог окружења у коме раде дигитални радници уз инсистирање на обогаћивању њиховог социјалног капитала кроз контакте са другим дигиталним радницима у виртуелном и стварном свету. Синдикална стратегија треба да буде усмерена на одређивање циљева политике. Потребно је редефинисати појмове запослени и послодавац и инсистирати на увођењу нових радних права попут права на дисконектовање. Ово се може остварити кроз вођење социјалном дијалогу на дигиталном тржишту рада.

Ради бољег разумевања улоге синдиката наводимо пет различитих функција синдиката: (1) заштита и унапређење економских и социјалних интереса запослених; (2) политичка функција; (3) управљање привредом; (4) синдикално предузетништво и (5) информисање, образовање и акциони тренинзи чланства (Стојиљковић, 2014б: 230-234). У погледу дигитализације, синдикати остварују прву и пету функцију. Такође, присутни су и покушаји саодлучивања као саставног дела функције управљања привредом о чему смо говори када смо представљали активности синдиката у Шведској. Платформе за деловање синдиката показују и извесни степен остварености политичке функције у погледу различитих иницијатива које се износе пред представнике власти. У погледу метода синдикалног деловања разликују се: преговарања, представљање и заступање интереса запослених, мирно решавања спорова и

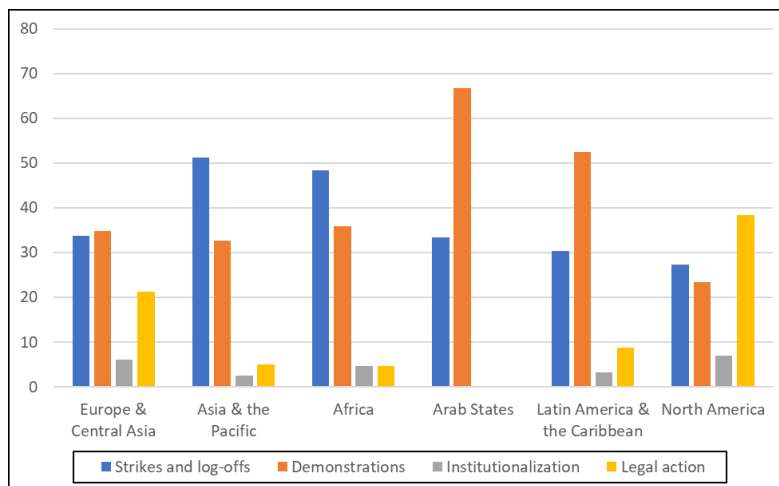
Графикон 9: Типови организација које су укључене у протесте у различитим регионима у %



Извор: Bessa et al, 2022: 23

конфликтне стратегије – радни конфликти, штрајкови и шири социјални протести (Стојиљковић, 2014б: 235-236). У платформама за деловање синдиката су присутне све методе синдикалног деловања. Пракса је показала да постоји један број закључених колективних уговора са платформама. Такође, синдикалне платформе инсистирају на радно-правној заштити запослених те се у обзир узима и судска пракса из спорова између радника и њихових послодаваца. Као облике синдикалног деловања у сфери дигиталног рада можемо видети различите синдикалне акције попут протеста дигиталних радника који су подржани од стране синдиката попут 3F из Данске, GMB из Уједињеног краљевства и Синдиката металургије из Немачке (Bessa et al, 2022: 10). Графикон 9. приказује типове организација које су укључене у протесте у различитим регионима. Иако, дигитални радници претежно учествују протестима, у региону Европе и Централне Азије се посебно истиче активност традиционалних и нових синдиката. Графикон 10. приказује методе и средства деловања где видимо да у условима дигитализације и даље предњаче штрајкови и дисконектовање и демонстрације (посебно у Европи), док су правне акције и институционализација на нешто nižем нивоу. Институционализација борбе дигиталних радника говори у прилог да су социјални партнери схватили да је једино одрживо решење за дигиталне раднике вођење социјалног дијалога. Под принципима синдикалног организовања подразумевају се различити облици синдикалног

Графикон 10: Варијације у врстама протеста по регионима у %



Извор: Bessa et al, 2022: 24



деловања, а самим тим и типови синдиката и то: струковни, грански и синдикат основан по територијалном принципу (Стојиљковић, 2014б: 255).

Како би требала да изгледа синдикална стратегија у ери дигитализације рада? На овом месту треба истакнути основне елементе стратегије. Наиме, према типу стратегије, ова стратегија треба да буде комбинација институционално – интересне репрезентације и процеса лобирања као облика политичке стратегије са промоцијом и развојем европских вредности и културе политичког и социјалног дијалога као дела цивилне стратегије. Приликом одређивања тема за социјални дијалог треба повести рачуна о друштвеном контексту проблема, заинтересованости актера и могућим алтернативним решењима. Приликом формулисања политике која се кандидује за социјални дијалог, треба водити рачуна о степену видљивости проблема и степену постојања конфликта интереса у погледу могућих решења. Најбоље шансе имају оне политике које су високо видљиве и јасне свим актерима, а ниво конфликта је низак (Ђорђевић, 2009: 25).

Синдикална стратегија треба да се заснива на заступању концепта флексибилности уз инсистирање на достојанственом раду на дигиталном тржишту рада, али и усвајања новог корпуса права у области рада попут права на дисконектовање. Нова синдикална стратегија треба да јасно дефинише положај радника и послодавца чиме ће платформске компаније или управитељи платформи добити статус послодавца, док ће се радницима на дигиталном тржишту признати статус запослених без обзира на форму правног односа са послодавцима. Инсистирање на пристојној и гарантованој минималној заради и пуном степену социјалне заштите треба да буде још један од важних елемената ове стратегије. Радницима на дигиталном тржишту рада се мора признати право на колективно преговарање, социјални дијалог, удруживање и синдикално организовање. Синдикати морају учествовати у процесу колективног преговарања и социјалног дијалога, али и у мирном решавању спорова. Уколико синдикати не остваре позитивне ефекте по права дигиталних радника у процесу преговарања, они треба да развијају конфликтне стратегије деловања кроз различите штрајкове, демонстрације или шире социјалне протесте, али и путем других метода ненасилне борбе. У погледу формирања синдикалне организације предлажемо формирање јединственог синдиката дигиталних радника. Овај синдикат би требало формирати у оквиру постојећих традиционалних синдиката, или пак као нови синдикат коме треба доделити статус репрезентативног синдиката за питање дигитализације рада. Овај синдикат се може даље гранати према делатностима дигиталних радника. Сврха настанка ове синдикалне организације јесте артикулисање интереса дигиталних радника и борба за остваривање циљева и усмерења мешовите политичке и цивилне стратегије коју смо представили у овом поглављу.

## V РАД НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА У СРБИЈИ

Дигитализација рада није заобишла ни Републику Србију. Штавише појава нестандартних облика запошљавања постала је доминантна тема међу грађанима наше земље. Готово свако од нас познаје барем неког дигиталног радника који већину свог радног времена проводи управо радећи на дигиталним платформама. Неолиберална парадигма економских односа омогућила је да Србија буде плодно тло за развој дигиталног тржишта рада са свим његовим негативним карактеристикама. У наставку рада покушаћемо да осветлимо тенденције у развоју дигиталног тржишта рада у Србији посредством различитих теоријских и емпиријских истраживања. Овај део рада се природно наслања на кретања у развоју дигиталног рада на тлу читаве Европе, те су налази до којих смо дошли у овом раду примењиви и на случај Србије. Стручна и научна литература, али и различити индикатори позиционирају нашу земљу веома високо у погледу дигитализације рада, односно у понуди и потражњи за дигиталним радницима. Светске познате дигиталне платформе функционишу у Србији и окупљају раднике из различитих професија. У овом делу рада објаснићемо положај дигиталних радника у Републици Србији са посебним освртом на положај радника на дигиталним платформама. Такође ћемо представити емпиријско истраживање о положају и условима рада на дигиталном тржишту рада у Србији које је урађено за потребе овог рада. Овај рад представља један од првих комплексних радова на тему дигитализације рада у Србији што му даје на тежини и важности. Положај дигиталних радника у Србији ћемо објаснити преко њиховог ангажовања на водећим дигиталним платформама и мобилним апликацијама користећи притом две значајне студије случаја и то: студију случаја платформе Upwork и студију случаја апликације за дељење возњи Car: Go. Поред ових дигиталних платформи у рад ће бити укључене и друге платформе које послују у Србији као што су Glovo, Wolt, Mr.D и Уради-заради које су део пројекта Fairwork Serbia. Централни фокус у овом делу рада биће положај радника на дигиталним платформама у Србији, заштита основних права дигиталних радника и активности различитих организација на овом пољу. У фокусу ће такође бити одговор државе на све тежи положај дигиталних радника и конфликти између дигиталних радника и носиоца власти око горућих питања на која ове две стране гледају из потпуно супротних углова. На самом почетку овог дела рада представићемо карактеристике рада на дигиталним платформама као новог и најзаступљенијег облика дигиталног рада у Републици Србији.

### 1. Дигиталне платформе као нови вид рада у Србији

Висока стопа незапослености, тежак начин проналажења адекватног посла у струци, периоди нестабилности и криза резултирали тиме да грађани Републике Србије потраже алтернативне начине запослења. Са друге стране, високе зараде у односу на зараде у Србији, флексибилни услови рада, рад на даљину из својих домова је учинио дигиталне платформе јако примамљивим нашем становништву. Стога није ни чудно да се наша земља пре подацима из Индекса онлајн рада налази на високом 12. месту у понуди дигиталних радника са 1,4% у укупном броју дигиталних радника на свету (OLI 2020, 2022). Истраживачи са Оксфордског интернет института процењују да постоји око 163,000,000 регистрованих профила на дигиталним платформама на светском нивоу. Такође, подаци показују да је око 14,000,000 радника на дигиталним платформама обавило посао макар једном, док је 3,300,000 људи завршило макар 10 пројеката и зарадило око 1,000 долара. Ови подаци показују значајан раст у броју регистрованих радника, али знатно мањи раст у погледу обима посла који су обавили дигитални радници (Kässi et al, 2021).

Процена броја фриленсера у некој земљи је изузетно сложена и захтева дубоку анализу дигиталног рада уз прикупљање података са самих платформи и података из различитих статистичких или административних извора. Пионери овог сложеног подухвата у нашој земљи су истраживачи из Центра за истраживање јавних политика. С' обзиром на методолошке особености овог истраживачког подухвата, коначна процена се може формулисати на основу употребе неколико индикатора: (1) број регистрованих онлајн радника на појединачним платформама; (2) релативна заступљеност платформи на којима су радници регистровани; (3) резултати ранијих студија које су се бавиле обимом ове популације; (4) резултати новијих истраживања у европским земљама; (5) процена самих онлајн радника о величини ове популације и (6) процена обима мреже онлајн радника и из ње изведена оцена обима популације (Чоловић et al, 2021: 12). Као примарни подаци коришћени су резултати ранијих истраживања Центра, подаци из базе COLLEM, Анкета РЗС на експертском узроку (2020), Анкета о коришћењу интернета у домаћинствима у Србији, затим подаци из OLI базе који су на крају искључени из коначног узорка због релативно малог броја испитаника. Такође су коришћени и резултати ранијих студија који су приказани у чланцима и техничким извештајима (Чоловић et al, 2021: 12-13). Методи обраде података<sup>49</sup> који су коришћени у процени броја фриленсера у Србији су: (1) метода опажања и поновног опажања; (2) метода процене на основу мреже; (3) процена заснована на мишљењима припадника популације о њеној бројности; (4) метода вишеструке импутације и (5) метааналитички поступци обједињавања резултата истраживања (Чоловић et al, 2021: 14-15). На основу методе опажања и поновног опажања дефинисана је горња граница величине популације која износи приближно 226,684. Овај податак је добијен тако што су пропорције регистроване у Немачкој као референтној земљи према препорукама из COLLEEM студије помножени са пропорцијом корисника интернета и броја становника у Србији (Чоловић et al, 2021: 16). Како је платформа Urwork једна од најзаступљенијих платформи у Србији било је потребно проценити број популације која је ангажована на овој платформи. Тим истраживача је овде користио број опсервација, а не испитаника те је TIRM поступак сугерисао да је величина популације радника ангажованих на овој платформи 21,700. Метааналитичким обједињавањем се дошло до податка да процењена величина популације ангажоване на платформи Urwork износи 45% што би значило да оптимални број радника ангажованих на дигиталном тржишту рада износи 48,222 (Чоловић et al, 2021: 17-18).

Методом вишеструке замене недостајућих података уз употребу двадесет сетова података уз максималних 1000 итерација добијен је распон могућих процентуалних заступљености дигиталних радника који се креће од 2,7% до приближно 7%. Истраживачи су као најпоузданију одабрали најконзервативнију процену коју су помножили са бројем становника Србије, чиме су добили вредност од 102,008 као процену броја дигиталних радника у Србији (Чоловић et al, 2021: 19). Методом процене на основу мреже која узима у обзир величину популације Србије и броја Urwork радника се процењује да социјална мрежа сваког Urwork радника приближно обухвата 320 чланова, односно да сваки од ових радника може директно или индиректно да допре до 320 својих колега. Стога, укупна величина популације добијена овом методом износи 77,500 (Чоловић et al, 2021: 20). На основу мишљења испитаника процењено је да аритметичка средина коригована за 5% екстремних вредности износи 46,267, док медијана износи 30,000 (Чоловић et al, 2021: 21). Ове студије показују извесну разлику у укупном броју процењене популације дигиталних радника, те су истраживачи урадили метааналитичку синтезу ових студија која упућује на 74,072 онлајн радника ангажованих на свим платформама. Са укључивањем испитаничке процене и збирне мреже процене, процењени број дигиталних радника износи 68,434 (Чоловић et al, 2021: 21).

Укупно процењена вредност која је добијена на основу података истраживача из Центра за истраживање јавних политика одговара проценама које дају креатори индекса онлајн рада.

---

<sup>49</sup> Детаљније о методама обраде података видети у: (Чоловић et al, 2021: 14-15)

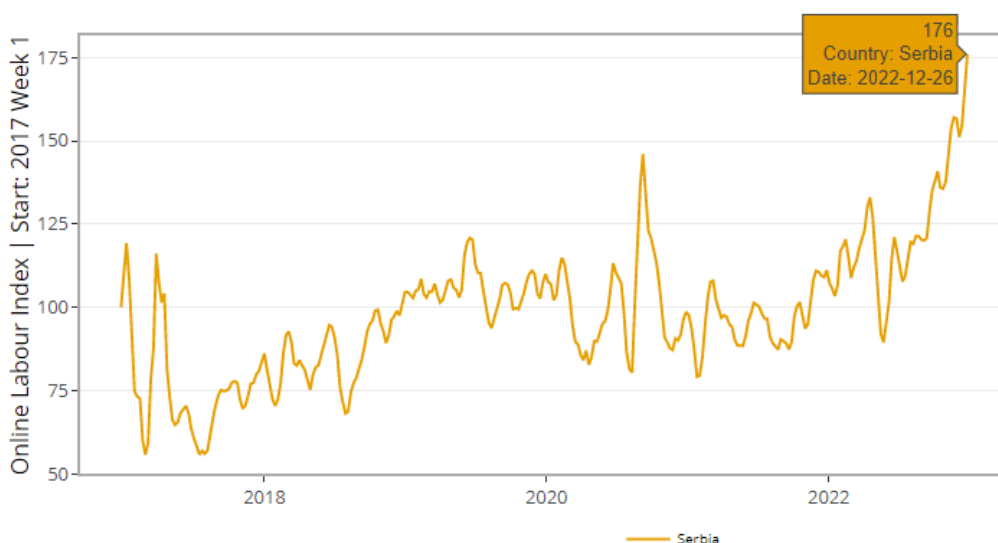
Наиме, они истичу проценат понуде дигиталних радника из Србије износи 1,4%. Уколико се рачунају они радници који су завршили око 10 пројеката онда би укупан број фриленсера у Србији износи негде око 70,000. Горња граница коју постављају коју можемо поставити на основу удела радника и Србији и броја радника који је посао на дигиталној платформи обавило макар једном износи око 196,000 фриленсера која нешто одступа од горње границе која је постављена у истраживању центра. Како да је истраживање објављено у 2021. години, морамо узети у обзир чињеницу да је у овом периоду дошло до промене у броју фриленсера. Центар за истраживање јавних политика је развио инструмент Гигметар који описује дигиталну географију Србије и земаља у окружењу. Подаци из последњег Гигметра из октобра 2022. године показују раст од 14,5% у укупном броју дигиталних радника. С' обзиром да је раст и у претходном мерењу био сличан (15.9%), можемо закључити да се популација дигиталних радника у Србији увећала за трећину за претходних годину дана (Анђелковић et al, 2022в). На основу ових података можемо да процењени број дигиталних радника у Србији на крају 2022. године износи нешто више од 90,000 становника. Анкета о радној снази са последњи квартал 2022. године показује да је у Србији укупно запослено 2,888,700 становника (РЗС, 2023), што значи да 3,12% активне радне популације представљају дигитални радници.

### 1.1 Рад на дигиталним платформама као најзаступљенији вид дигиталног рада у Србији

Дигитално тржиште рада у Републици Србији се развија пратећи трендове из читавог света. Ипак, посебности наше земље су омогућиле да се и ово тржиште неравномерно развија посебно у погледу заступљености различитих занимања. Најзаступљеније дигитално занимање у нашој земљи је развој софтвера. Према подацима Пента блога, Србија заузима високо 5. место на светској ранг листи програмера (Lasnier, 2019). Овај податак није зачуђујући обзиром су информационо-комуникационе технологије и школовање програмера у нашој земљи у експанзији (Ковачевић, 2021а: 28). Global Gig Economy Index за 2019. годину сврстава Србију у првих 10 земаља у свету са стопом од 19% прихода од фриленсера (Rayoneer, 2019). Подаци показују да је Србија прва у свету по броју фриленсера по глави становника, а на 11. месту по укупном броју (Данас, 2021). Ови подаци говоре у прилог тези о дигиталним платформама као најзаступљенијем виду дигиталног рада у Републици Србији.

Ради разумевања кретања на дигиталном тржишту рада у Републици Србији у анализу је потребно укључити индекс онлајн рада. Подаци из овог индекса показују високу инциденцу дигиталних радника који долазе из Републике Србије у односу на светско тржиште дигиталних

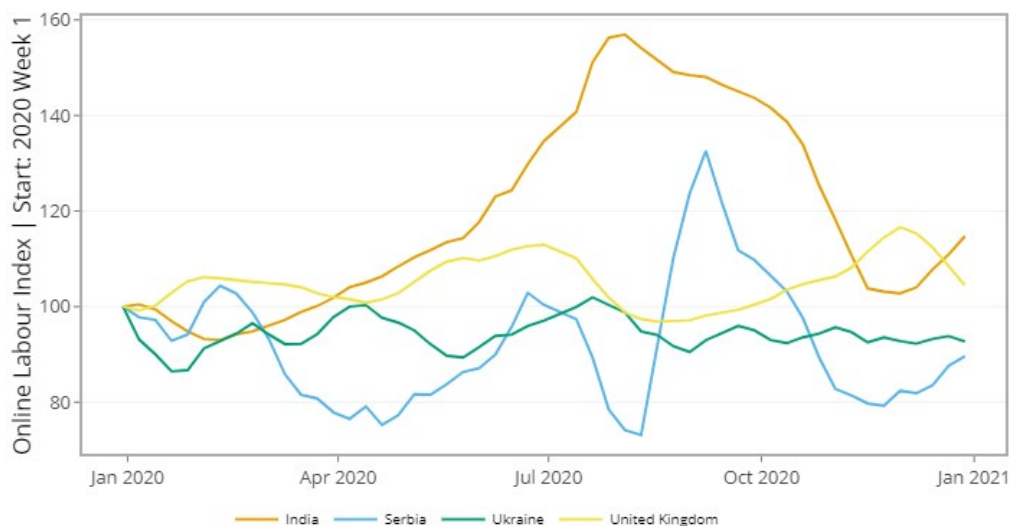
Графикон 11: Потражња за дигиталним радницима у Републици Србији



Извор: OLI 2020: 2023

радника. На графикону 11. је приказана потражња за дигиталних радницима у Републици Србији која је у константном порасту. Ипак, на наведеном графикону је могуће видети сезонске варијације које се објашњавају периодима празника и годишњих одмора, о чему говоре аутори овог индекса. Највећа потражња за дигиталним радницима у Републици Србији је била 26. децембра 2022. године. Одређен утицај на потражњу за дигиталним радницима је имала пандемија корона вируса. Стога, истраживачи са Оксфордског интернет института су морали пажљиво да мере ефекте пандемије на потражњу за дигиталним радницима, те су одредили три разлога због којих пандемија може имати одређен утицај на потражњу за дигиталним радницима. На првом месту је онлајн природа рада која ове раднике чини подложним већој конкуренцији. Поред онлајн природе рада морамо имати у виду да се ради о пројектно заснованом раду где се чини да не постоји готово никаква или врло мала веза између послодавца и радника изван пројекта. Такође, ситуацију додатно усложњава и радно-правни статус дигиталних радника који их оставља рањивим посебно у периоду економских криза што је ова пандемија и била (Stephany, 2020: 562). На основу наведених разлога, аутори говоре о два могућа ефекта пандемије и то: (1) повећање потражње за дигиталним радом (енгл. Distancing bonus) и (2) опадање потребе за дигиталним радом (енгл. Downscaling loss) (Stephany, 2020: 564). Графикон 12. показује ефекте пандемије корона вируса на потражњу за дигиталним радницима у Србији, Украјини, Уједињеном краљевству и Индији. Ове земље су узете у обзир приликом разматрања ефеката пандемије јер се налазе у групи од првих петнаест земаља из којих долази највећи број дигиталних радника. Почетак пандемији показује драстичан пад потражње за дигиталним радницима. Потражња за дигиталним радницима у Србији је нешто драстичније опала него што је то био случај у другим земљама које су укључене у ову анализу. Значајни датуми за Србију су 20. април 2020. године када долази до најдрастичнијег пада са индексом вредности од 75.3. Разлога за оволики пад потражње за дигиталним радницима у Србији баш на овај датум има најмање два. Први разлог је свакако ефекат пандемије што се може видети и код других земаља. Други разлог се може приписати сезонским варијацијама обзиром да је тада био велики православни празник који се

Графикон 12: Потражња за дигиталним радницима у првој години ковид кризе

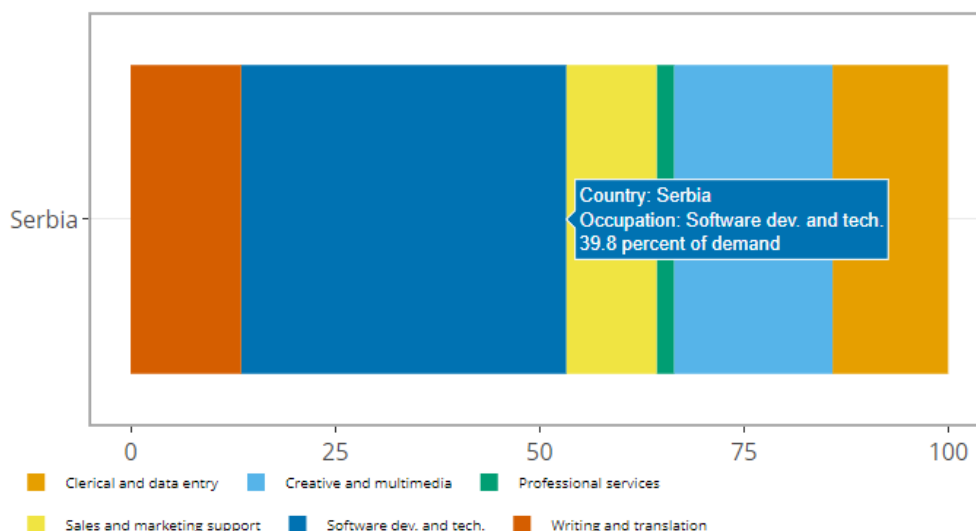


Извор: OLI 2020: 2023

традиционално празнује нерадно те могуће је да је делимично и ово био један од разлога. Након овог датума наступа период релаксације мера и укидање ванредног стања у Србији што доводи обављања потражње за дигиталним радницима из Србији. Овај талас доживљава свој пик 22. јуна када је потражња за дигиталним радницима достигла вредност од 102.9. Након 22. јуна је уследио период неизвесности у погледу потенцијалних мера зарад спречавања ширења

заразе, али и период годишњих одмора што је резултирало поновним падом на вредност од 73.1 на дан 10. августа. Након овог датума је уследио период константне пораста у потражњи за дигиталним радницима у Србији што је резултирало да 7. септембра вредност буде чак 132.6 (OLI 2020: 2023). Период јесен – зима 2020. године је донео нови период неизвесности у Србији, што је резултирало поновним падом, али и обнављањем потражње за дигиталним радницима крајем године. Посматрајући кретања индекса онлајн рада у Србији у првог години пандемије можемо закључити да су се наизменично смењивали периоди опадања и раста потражње за дигиталним радницима. Дигитално тржиште рада се показало као изузетно флексибилно и прилагодљиво новонасталој ситуацији што је на крају резултирало његовим потпуним опоравком до кога је дошло нешто касније него у другим земљама. Графикон 13. показује потражњу за дигиталним радницима у Србији према шест дигиталних занимања која су обухваћена индексом онлајн рада. Најзаступљеније занимање у нашој земљи је развој софтвера са уделом од 39.8% односно 0,1% на светском дигиталном тржишту рада (OLI 2020: 2023). Велика потражња за програмерима се може објаснити на основу квалитетног образовања и стечених компетенција које их квалификују за дигитално тржиште рада, што смо раније објаснили. Други прикривени разлог јесте да су наши програмери без обзира на степен образовања и стечене квалификације ниже плаћени у односу на програмере из развијених земаља. Иако су наши програмери свесни свог неправедног положаја на дигиталном тржишту

Графикон 13: Потражња за дигиталним радницима у Србији према занимањима

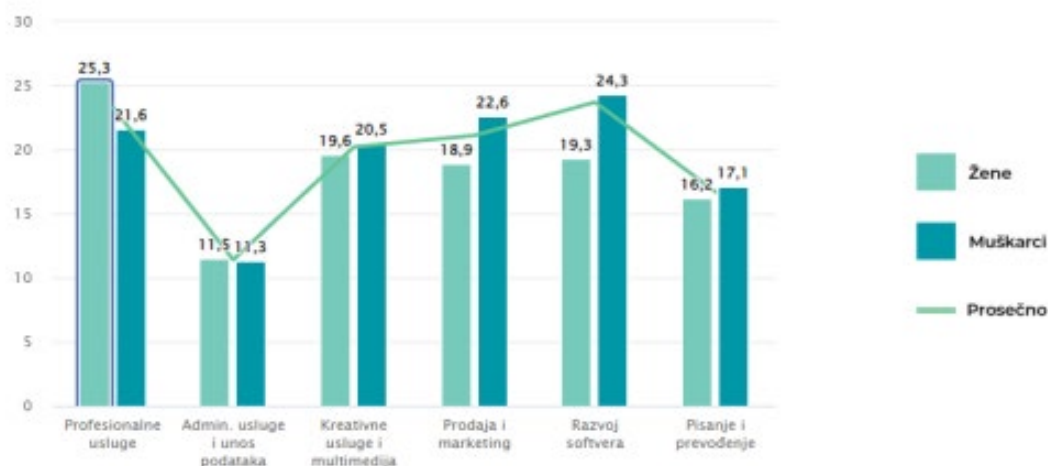


Извор: OLI 2020: 2023

рада, они се без обзира на то одлучују да приступе дигиталном тржишту рада обзиром да статистички подаци показују да су они у односу на своје колеге који су запослени по домаћим фирмама, а посебно у државним предузећима знатно више плаћени за сличан или готово исти посао. Не треба заборавити истаћи и велики удео креативних услуга и мултимедије које такође захтевају низ софистицираних знања из области анимације, архитектуре, фотографије, дизајна, видеа, звука и итд. Наш образовни систем подржава развој талената из ових области који постају доступни на дигиталном тржишту рада.

Графикон 14. представља цену радног сата према полу и професији на дигиталном тржишту рада. Ови подаци су добијени на основу Гигметра и указују да се тренд раста зарада наставио нешто чак израженије него у односу на претходни период. Ове промене су нешто

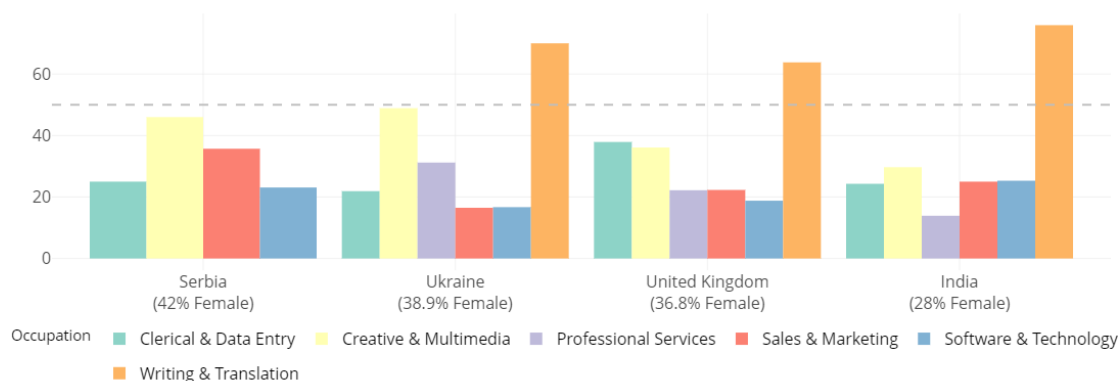
Графикон 14: Цена радног сата у америчким доларима према полу и професији



Извор: Анђелковић et al, 2022в

израженије код полова обзиром да је дошло до смањивања јаза између мушкараца и жена у погледу зараде тако да просечна цена радног сата код жена износи 86,5% зараде по радном сату код мушкараца, што представља позитиван тренд у односу на глобално дигитално тржиште рада где су родне разлике још израженије. Кључна слабост дигиталног тржишта рада у Србији и поред позитивни трендова се огледа у чињеници да цена радног сата много заостаје за глобалном ценом рада. Српски дигитални радници у просеку зарађују чак 45% мање у односу на глобални просек (Анђелковић et al, 2022в). Графикон 15. показује да је укупан удео женске популације међу дигиталним радницима у Србији 42%, што је у поређењу са другим земљама и није толико лош резултат. Најзаступљеније занимање према овим подацима међу женском популацији су креативне услуге и мултимедија (OLI 2020: 2023). Међутим овде нису обухваћене професионалне услуге које су најплаћеније у погледу дигиталних занимања гиг радница у Србији. Подаци из Гигметра показују да свега 2,5% гиг радница обавља најплаћеније занимање те оно не утиче превише на укупну количину прихода које остваре гиг раднице. Велика разлика у приходу по полу (25,5% према 75,5%) је резултат четири фактора и то: (1) значајно већег броја гиг радника у односу на број гиг радница; (2) веће концентрације гиг радника у боље плаћеним професијама; (3) разликама у зарадама које су у просеку веће код мушкараца и (4) већег степена сезонског рада код гиг радница (Анђелковић et al, 2022в).

Графикон 15: Удео гиг радница према занимањима



Извор: OLI 2020: 2023

У контексту дигитализације рада у Србији важно је одговорити на питање ко су дигитални радници у Србији? Центар за истраживање јавних политика у одговору на ово питање истиче разлике према полу у погледу образовања, радног статуса и занимања, док се на основу година старости не уочавају разлике. Разлике на основу пола као да су преликане

Табела 11: Ко су дигитални радници и раднице у Републици Србији?

	Године старости	Образовање	Радни статус	Занимање
мушкарац	25-29	Средња школа	Предузетник	Софтверски инжењеринг и технологије
жена	25-29	Основне студије	Није дефинисан	Писање и преводјење

Извор: Анђелковић, et al 2018: 6

са традиционалног тржишта рада обзиром да се уочава јаз између мушкараца и жена у свим пољима. Наиме, мушкарци са нижим степеном образовања уз дефинисан радно – правни статус обављају више плаћене послове у односу на жене које уз виши степен образовања и недефинисан радно – правни статус обављају ниже плаћене послове. Графикон 16. показује и велики удео скривене запослености или сиве зоне запослености на дигиталном тржишту рада који у Србији износи чак 69% (Анђелковић, et al. 2018: 8). Пошто процењени број фриленсера у Србији износи око 90,000 то значи да се 62,100 фриленсера налази у зони скривене запослености. Праву базу фриленсера треба тражити у становништву изван радне снаге, незапосленима и неформално запосленима изван пољопривреде. Анкета о радној снази за последњи квартал 2022. године показује укупан број од 1,701,700 особа које припадају овој категорији (РЗС, 2023). Дакле, процењује се да 5,29% неактивне, незапослене и неформално запослене популације чине фриленсери. Процент се драстично мења уколико из обухвата популације искључимо становништво изван радне снаге којих према последњим подацима има чак 1,254,300 (РЗС, 2023). У овом случају у обухвату ове категорије остаје 447,400 формално незапослених и незапослених лица. Овде можемо говорити о процени од 20,12 % фриленсера у овој категорији.

Графикон 16: Запослени на дигиталним платформама према радном статусу



Извор: Анђелковић, et al. 2018: 8

На основу свега изреченог можемо дати шест кључних обележја рада на дигиталним платформама у Србији: (1) рад на дигиталним платформама спада у групу нестандартних облика запошљавања и као такав није препознат од стране националног законодавства; (2) рад на дигиталним платформама је атрактиван за млађу популацију становништва због своје флексибилности, надпросечне зараде у односу на традиционално тржиште рада, доброг баланса између приватног и пословног живота, али и могућности остваривања пословних контаката посредством платформи што за резултат има повећање социјалног капитала код запослених; (3) дигитални рад у Србији спада у прекарне облике рада; (4) радну снагу чине



претежно мушкарци који су за свој рад боље плаћени по радном сату, чиме се јаз између полова пресликава са традиционалног на дигитално тржиште рада; (5) дигиталне раднице су додатно обесправљене обзиром да обављају ниже плаћене послове са вишим степеном образовања у односу на дигиталне раднике и (6) запослени на дигиталним платформама у Србији припадају новој синдикалног клијентели обзиром да једва једна трећина има регулисан свој радно – правни статус у складу са актуелним законодавством.

## 1.2 Положај радника на дигиталним платформама

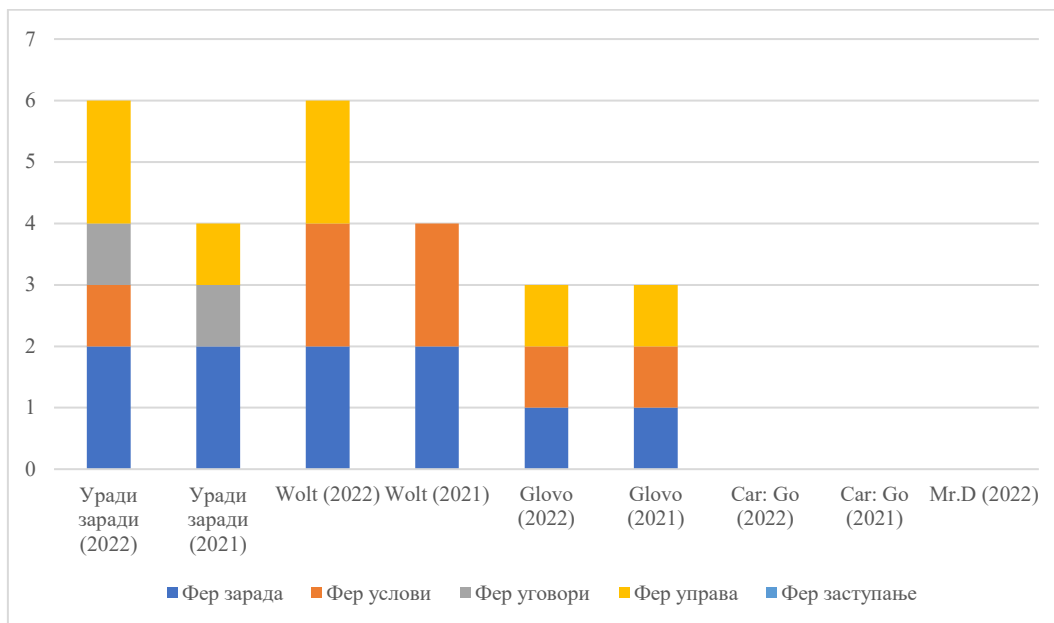
Положај радника на дигиталним платформама је фундаментално питање у ери дигитализације. Стога, дефинисању положаја радника на дигиталним платформама је потребно систематично приступити са становишта радног права, социјалне заштите, концепта достојанственог рада, али и секторских политика. Политика рада и запошљавања представља једну од „најзначајнијих секторских политика која завређује пажњу различитих социјалних актера попут радника и њихових представника, односно синдиката, послодаваца са друге стране, али и државе као важног актера у вођењу трипартитног социјалног дијалога“ (Ковачевић, 2023а: 133). Ради разумевања положаја радника на дигиталним платформама потребно је оценити услове рада и рангирање платформи. Центар за истраживање јавних политика је спровео прво рангирање и оцењивање дигиталних платформи према критеријуму поштеног рада (енгл. Fairwork). Овим критеријумом је обухваћено пет принципа и то: (1) фер зарада; (2) фер услови; (3) фер уговори; (4) фер управа и (5) фер заступање. Они су креирани кроз интензивни преглед литературе објављених истраживања о квалитету рада, састанака заинтересованих актера (управитеља платформи, доносиоца одлука, синдиката и академских организација), али састанака на нивоу појединачних земаља са заинтересованим социјалним актерима. Принцип фер зараде се даље може разложити на задовољење критеријума минималне зараде са једне стране и као додатни критеријум се укључује обезбеђивање довољне количине новца за задовољење минималне потрошачке корпе са друге стране. Фер услови се односе на ублажавање ризика који су специфични за процес рада, али и на предузимање проактивних мера за заштиту и унапређење здравља и безбедности радника. Фер уговори подразумевају јасне и транспарентне одредбе и осигурање да се не намећу непоштене одредбе у уговору. Фер управа подразумева обезбеђење одговарајућих поступака за одлуке које утичу на раднике, али и правичност у процесу управљања. Фер заступање подразумева слободу удруживања и изражавања гласа радника и демократско управљање (Anđelković et al, 2022б: 38). Ови принципи би се могли успоставити као основни постулати социјалног дијалога у ери дигитализације. Истраживачи Центра за истраживање јавних политика су припремили два извештаја о остварености принципа Fairwork-а. Ови извештаји су сачињени за 2021. и 2022. годину. У оквиру првог извештаја су обухваћене четири платформе Уради-заради, Wolt, Glovo и Car: Go, док је у извештај за 2022. годину укључена и платформа Mr.D. Ове платформе су одабране на основу прелиминарног истраживања које је између осталог укључило и прикупљање и анализу великог броја интерних докумената (уговора, услова и политика пословања), али и јавно доступних информација о платформама<sup>50</sup> (Анђелковић et al, 2022а: 9; Anđelković et al, 2022б: 12-13).

---

<sup>50</sup> Платформе се обавештавају о њиховом укључивању у годишњу студију чиме се окончава прва фаза. У другој фази се спроводи семи-структурирани интервју са управитељима платформи. Они се позивају да поднесу доказе за сваки од пет горе наведених принципа. Када управитељи платформи не пристану на учешће у истраживању, резултати истраживања се ограничавају на прелиминарно истраживање и интервјуе са радницима. Наредна фаза су интервјуи са радницима. У узорак се укључује од 6 до 10 радника по платформи која учествује у истраживању. Овакав узорак према наводима истраживача нема намеру да буде репрезентативан него да пружи увид у процесе рада и начине на које се рад обавља и како се њиме управља. Истраживачима се тако омогућује да остваре увид у копије уговора са радницима и да се на тај начин информишу о политикама платформи које су усмерене према радницима, односно да ли се те политике заиста и примењују у пракси. Последња фаза подразумева обједињавање налаза кроз унакрсну проверу тврдњи добијених од стране платформи. На самом крају, истраживачки тим даје

На графикону 17. је дат упоредни приказ оцењивања платформи за 2021. и 2022. годину. Платформа Mr.D је 2022. први пут укључена у анализу, али не показује да испуњава ни један принцип поштеног рада. Исти случај је и са добро познатом платформом Car: Go која по други пут показује да не испуњава ни један од наведених принципа. Ни једна платформа не испуњава принцип фер заступања, док је обухват принципа проширен код платформи Уради – заради и Wolt у односу на претходни период. Ситуација са платформом Glovo је идентична као претходне године. С' обзиром да две платформе показују напредак у остваривању

Графикон 17: Преглед оцена платформи према принципима Fairwork-a



Извор: Анђелковић et al, 2022a; Anđelković et al, 2022b

принципа потребно је извршити њихову детаљну анализу. Наиме, платформа Уради – заради за 2022. годину захвата четири принципа поштеног рада где је за фер зараду и фер управу оцењена са два бода. Принцип фер услови и фер уговори су добили по један основни поен. У односу на 2021. годину ова платформа добија основни поен за принцип фер услова и додатни поен за принцип фер управа. Платформа Wolt за 2022. годину захвата три принципа фер зарада, фер услови и фер управа за које добија по два поена. У односу на 2021. годину ова платформа остварује помак у погледу фер управе за коју је претходно оцењена са 0. У погледу захвата принципа предност се свакако даје платформи Уради – заради, док у погледу степена остварености сваког од наведених принципа предност ипак треба дати платформи Wolt која добија и основни и додатни бод за сваки принцип који захвати у свој опсег. Без обзира на скорове платформи истраживачи истичу да је свака од платформи (изузев Car: Go и Mr.D) остварила изванредан напредак. Конкретно платформа Уради – заради је креирала опсежну антидискриминаторну политику и спровела анализу ризика на радном месту на основу које је засновала стратегију превенције и ублажавања ризика. Ова платформа је такође креирала смернице за превенцију ризика за раднике, кораке за решавање ризика и о томе информисала раднике. Wolt је испунила критеријум фер управе и усвојила антидискриминаторне политике, али и побољшала комуникационе канале платформе и омогућила радницима да ефикасно изразе своје притужбе. Иако није добила ни један додатни бод, платформа Glovo је остварила напредак ка праведнијим условима рада (Anđelković et al, 2022b: 32).

колективну оцену за сваку платформу. Укупан скор је 10, односно по две оцене (основна и напредна) по сваком принципу. Видети у: (Анђелковић et al, 2022a: 9; Anđelković et al, 2022b: 12-13);

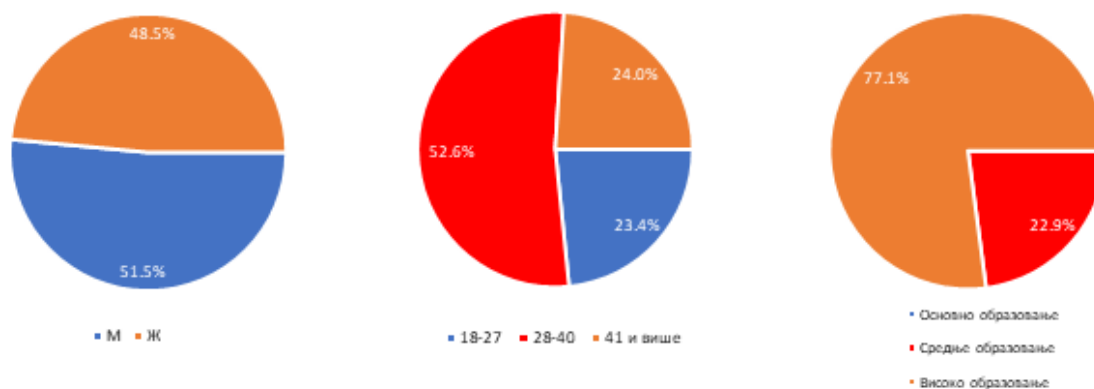
Положај дигиталних радника у Србији привукао је посебну пажњу јавности у Републици Србији у јесен 2020. године. Како је у датом тренутку била актуелна пандемија корона вируса, рад на даљину је постао познат широк популацији, а самим тим и проблеми дигиталних радника постали су транспарентнији. Пореска управа Републике Србије је 15. октобра 2020. године, услед постојања могућности застарелости поступака пореске контроле, послала обавештење пословним банкама да у складу са чланом 45. Закона о пореском поступку и пореској администрацији до краја месеца доставе извештаје о трансакцијама на девизним рачунима физичких лица за период од јануара 2016. године до октобра 2020. године. Овај извештај се односи на девизне трансакције где је барем један учесник са листе земаља са преференцијалним пореским системом. Ова обавештења су резултирала покретањем поступка пореске контроле девизног прихода физичких лица где су лица позивана да се учествују у поступку контроле као једна од страна у поступку (Удружење радника на интернету, 2020). Пореска контрола прихода из иностранства физичких лица покренула је лавину незадовољства код фриленсера који су убрзо формирали Удружење радника на интернету које је покренуло низ протеста. Управо у јеку протеста, у пролеће 2021. године за потребе овог рада спроведено је истраживање о положају дигиталних радника у Републици Србији. Основна полазишта истраживања и неки резултати истраживања су представљени на 16. Сабору политиколога под називом „Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“ који се одржао на Факултету политичких наука од 24. до 25. септембра 2022. године. Основна хипотеза овог истраживања гласи: неолиберална парадигма економских односа у Србији је погодна за примену дигиталног рада са свим његовим негативним карактеристикама. Ова хипотеза се поклапа са једном од посебних хипотеза у овом раду. Овим истраживањем се жели одговорити на питање да ли дигитални рад у Србији резултира повећањем броја радника запослених у зони сиве економије, али и доказати тврдња да се дигиталним радом у Србији претежно баве особе са високим образовањем. Истраживање полази од претпоставке да је претежан облик дигиталног рада у Србији рад на дигиталним платформама, а да сам рад на дигиталним платформама оставља негативне последице на основна права дигиталних радника. За потребе истраживања конструисан је упитник<sup>51</sup> који је прослеђен Удружењу радника на интернету који су га даље поделили својим члановима посредством интерних канала комуникација и друштвених мрежа. Упитник је прослеђен и компанији Car: Go, која није потврдила своје учешће у истраживању. У комуникацији са службом за односе са јавношћу ове компаније образложено је да компанија није у директном контакту са возачима него посредством партнерских компанија. Одређени број возача ове компаније је одговорио на питања у упитнику, те су и њихови одговори урачунати у укупан узорак (Ковачевић, 2023а: 136). Испитаници су били у обавези да одговоре на сва питања која су предвиђена упитником. Занимања која су наведена у упитнику се подударaju са занимањима које користе истраживачи са Оксфордског интернет института у оквиру индекса онлајн рада. Приликом навођења дигиталних платформи се пошло од другачије претпоставке те се од испитаника очекивало да наведу светску познату платформу на којој су ангажовани. Остављена је могућност избора и локалне платформе путем одабира опције друго где су пре свега укључене платформе које се баве доставом хране у Србији (Ковачевић, 2023а: 137).

---

<sup>51</sup> Упитник је подељен у два дела: (1) опште информације – подаци о полу, старости, образовању, дигиталном занимању, платформи запослења и (2) три групе питања и то: а) степен слагања са тврдњама о дигиталном раду; (б) степен слагања са тврдњама о положају дигиталних радника и (в) степен слагања са тврдњама о задовољству дигиталних радника радом на дигиталним платформама и апликацијама. Приликом давања одговора о степену слагања са одређеним тврдњама, пред испитаницима су се нашла три понуђена одговора и то: 1 – не слаже се; 2 – нема став и 3 – слаже се (Ковачевић, 2023а: 137);

У истраживању је учествовао 171 испитаник. Дистрибуција испитаника по полу је готово идеална. Графикон 18. доказује и напред постављену претпоставку о дистрибуцији испитаника према годинама старости. Наиме, радници на дигиталним платформама су претежно младо становништво до 40 година старости (76%). Такође, испитаници су одговорили да поседују високо образовање што додатно употпуњује претпоставку о младом и високообразованом становништву као популацији која је најчешће заступљена на дигиталном тржишту рада.

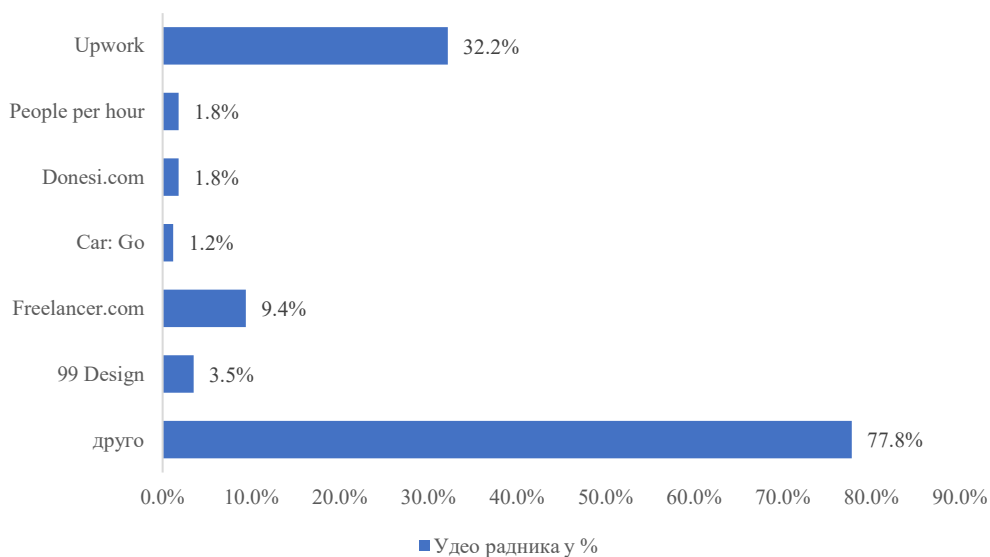
Графикон 18: Дистрибуција испитаника према полу, старости и образовању



Извор: Ковачевић, 2023а: 136

Наредни графикон приказује дистрибуцију испитаника према различитим дигиталним платформама. Показало се да је најпознатија платформа Upwork уједно и најзаступљенија на дигиталном тржишту рада у Србији са 32.2%. Велику инциденцу међу дигиталним радницима у Србији показује и одговор друго (77.8%) где су убројане платформе које физички егзистирају

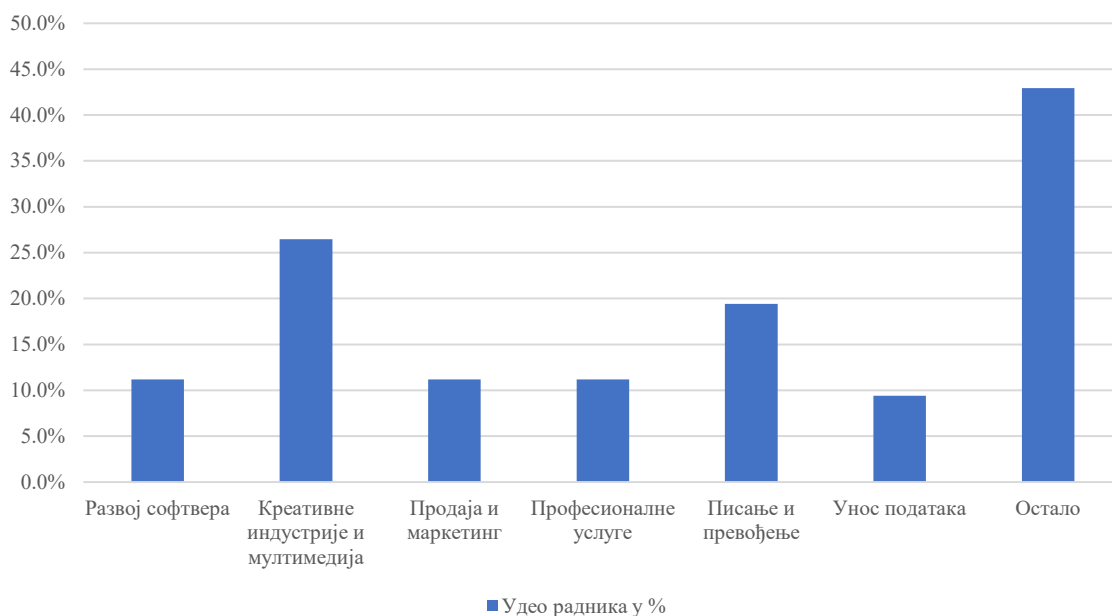
Графикон 19: Дистрибуција испитаника према дигиталној платформи



Извор: Емпиријско истраживање аутора

у нашој земљи, а које нису укључене у индекс онлајн рада. Како овај део представља збир

Графикон 20: Дистрибуција испитаника према дигиталном занимању у %



Извор: Емпиријско истраживање аутора

неколико платформи можемо са сигурношћу рећи да смо нашим истраживањем показали да је најзаступљенија појединачна платформа у датом тренутку била Upwork. Процент укупног удела је нешто нижи него код процене Центра за истраживање јавних политика, али треба имати у виду да је метод прикупљања података био директан са циљем да се у оквиру узорка механички изброји и одреди процентуални удео ове платформе у укупном броју дигиталних радника у Србији. Графикон 20. приказује процентуалну заступљеност дигиталних радника према различитим занимањима. Поред занимања која су обухваћена индексом онлајн рада, наведена је и опција остало која обухвата она дигитална занимања чији послодавци физички постоје у Србији. Стога, уколико изузмемо овај одговор можемо закључити да је најзаступљеније дигитално занимање у Србији област креативних услуга и мултимедије. Ово се разликује од стања са индекса онлајн рада, али поклапа са извештајима Гигметра који такође препознаје креативне услуге и мултимедију као најзаступљеније дигитално занимање у Србији<sup>52</sup>.

Подаци прикупљени у овом упитнику су нам омогућили да стекнемо увид у комплетну слику дигиталних радника према полу, старости, степену образовања и радном статусу. Стога, могуће је рашчланити ове податке према датим категоријама. На првом месту упоредили смо пол, старост и радни статус. Резултати до којих смо дошли су приказани у табели 12. На основу података који су приказани у овој табели се јасно може уочити разлика према радном статусу на основу пола. Наиме, дигитални радници чешће регулишу свој радни статус у односу у односу на дигиталне раднице. Они се најчешће одлучују да буду samozaposleni. Такође, изражена је разлика и у стопи незапослености између дигиталних радника и радница. Дигиталне раднице имају највишу стопу samozaposlenosti у категорији од 18 до 27. година, док је највећа стопа незапослености у категорији преко 41. годину. Са друге стране, дигитални радници показују највишу стопу незапослености и samozaposlenosti у категорији преко 41. годину. Дигитални радници показују високу стопу запослености у категорији између 28 и 40.

<sup>52</sup> У последњем извештају гигметра за октобар 2022. године се јасно истиче да удео креативних индустрија и мултимедија у укупном броју гиг радника у Србији износи 37%. Видети у: (Анђелковић et al, 2022в);

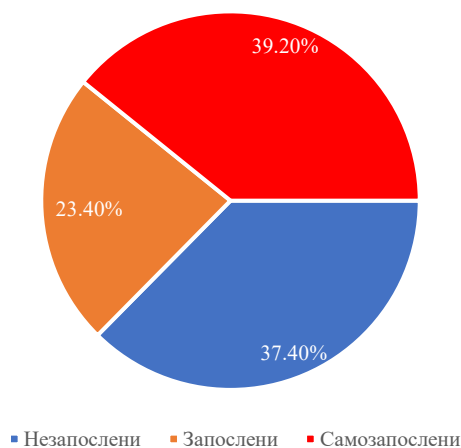
Табела 12: Дистрибуција испитаника у процентима према полу, старости, радном статусу и образовању

	Незапослен/а	Самозапослен/а	Запослен/а	Средње образовање	Високо образовање
жене	44.578%	33.735%	21.687%	22.73%	77.27%
мушкарци	30.337%	43.820%	25.843%	25.00%	75.00%
године старости - жене					
18-27	31.579%	47.368%	21.053%	28.57%	71.43%
28-40	45.455%	34.090%	20.455%	21,74%	78.26%
41-	55.00%	20.00%	25.00%	14.29%	85.71%
године старости - мушкарци					
18-27	33.333%	42.857%	23.810%	37.50%	62.50%
28-40	25.532%	42.553%	31.915%	13,64%	86,36%
41-	38.095%	47.619%	14.286%	40.00%	60.00%

Извор: Емпиријско истраживање аутора

година. У погледу степена образовања нису примећене значајне разлике између полова. Графикон 21. показује дистрибуцију испитаника према радном статусу. Наиме када смо разложили испитанике према полу, старости, образовању и радном статусу, потребно је извршити синтезу ових података како би одредили потенцијалну зону сиве или скривене запослености. Потенцијалну зону прикривене или сиве запослености чине незапослена и

Графикон 21: Дистрибуција испитаника према радном статусу



Извор: Емпиријско истраживање аутора

запослена лица, док су самозапослени радници регулисали свој радно – правни статус у складу са постојећим законодавством. Домет прикривене запослености према резултати овог истраживања достиже чак 60.80%. Он је знатно израженији код дигиталних радница где достиже чак 66.27%. Ово истраживање је показало нешто бољу ситуацију у односу на 2018. годину када је домет скривене запослености према резултатима Центра за истраживање јавних политика досегао до 69% (Анђелковић, et al. 2018: 8). Ипак, домет прикривене запослености остаје и даље на јако високом нивоу.

Након свеобухватне анализе општег дела упитника, потребно је приступити детаљној анализи степена слагања са датим тврдњама у упитнику. Упитник се састоји од три групе питања која у збиру имају укупно 34 различите тврдње. Тврдње су постављене у виду изјавних реченица, а ради избегавања аутоматизма приликом одговарања неки глаголи су написани у одричном облику. Обзиром да упитник обилује са великом количином података, одабраћемо одређене најзанимљивије резултате које ћемо представити у овом раду. Једна од таквих тврдњи гласи: Дигитални рад у Републици Србији за последицу има повећање броја запослених лица у зони сиве економије. 48% испитаника је одговорило да се слаже са овом тврдњом. Испитаници су у готово једногласно (97%) изјавили да радно законодавство у Србији не уређују ваљано област дигиталног рада. Испитаници су такође готово једногласно (98.8%) истакли да Србија недовољно штити права дигиталних радника. Више од 2/3 (69.6%) испитаника су одговорили да се слажу тврдњом да се дигиталним радом у Србији претежно баве особе са високом стручном спремом, док њих 72% тврди да је најзаступљенији облик дигиталног рада у Србији рад на дигиталним платформама и апликацијама (Ковачевић, 2023а: 137). У погледу законске регулације рада на дигиталним платформама испитаници тврде да европске земље у националним законодавствима уређују област дигиталног рада (чак 73.1%). Претходна анализа је показала да иако европске земље активно покушавају да реше питања дигиталних радника, оне то још нису учиниле на најбољи могући начин. Стога, испитаници су због очигледне неинформисаности погрешно одговорили на ово питање. Испитаници нису упознати са развојем агенде за дигитализацију од стране европских и националних синдиката (59.7%). Стиче се утисак да дигитални радници нису упознати са потенцијалом који имају синдикати као актери социјалног дијалога посебно у ери дигитализације рада. У погледу доношења новог законодавства којим би се регулисао положај дигиталних радника, испитаници сматрају да је најсигурнији пут за дигиталне раднике заузимање статуса самозапослених лица (67.9%). Овај резултат говори о томе да дигитални радници нису свесни потенцијалних опасности које носи статус самозапослених лица, посебно у оквиру лажне самозапослености која представља највећу опасност у ери дигитализације.

Наредни део упитника обрађује степен задовољства радом на дигиталним платформама и апликацијама. Испитаницима је понуђено да се одреде између услова рада, цене рада и односа државе према запосленима. Запослени показују уједначен став према степену задовољства условима и ценом рада (54.4% према 52.7%), док показују изражен негативан став по питању односа државе према запосленима (чак 98.9%) (Ковачевић, 2023а: 137). Значајно је истаћи да је рад на дигиталним платформама основни посао за 78.9% испитаника, док је додатни посао за 22.4%. Такође, за 73.1% испитаника рад на дигиталним платформама је њихов стални посао, док 15.8% истиче да се ради о привременом послу. Испитаници истичу да је ова врста рада несигурна (80.1%) (Ковачевић, 2023а: 138). Овај део упитника нас наводи на закључак да је дигитални рад са свим својим несавршеностима постао доминантан облик рада у оквиру једног дела популације. Поједини истраживачи виде шансу у дигиталном раду за припаднике становништва из осетљивих категорија као што су особе са инвалидитетом. Истраживачи са Института економских наука у Београду су спровели истраживање о „Дигиталним компетенцијама особа са инвалидитетом и укључивање у рад на онлајн платформама“. Резултат овога је студија која је објављена у децембру 2022. године која садржи препоруке које се тичу побољшања правног оквира, организовања обука у развијању базичних дигиталних компетенција уз равномерну географску и родну заступљеност, потребе за континуираним програмима преквалификације, али потребе за развојем програма обука које омогућавају запошљавање у сфери дигиталне економије (Лазичић et al, 2022: 63-67);

Испитаници препознају активности Удружења радника на интернету у погледу заштите права дигиталних радника којима 83.2% испитаника даје позитивну оцену. Испитаници (68.4%) истичу да нису упознати са активностима синдиката на националном нивоу што може бити упозорење за синдикате да повећају степен видљивости својих акција у оквиру својих стратегија за деловање у ери дигитализације. Окренутост ка новом облику удруживања које

окупља дигиталне раднике би могло да буде усмерење за синдикате у Србији. Синдикати као најзаинтересованији социјални актери треба да покажу иницијативу у овом пољу. Најважније питање које се намеће у погледу положаја дигиталних радника јесте питање регулисања њиховог радно-правног статуса. 59.9% испитаника је изјавило да није спремно да регулише свој радно-правни статус у складу са постојећим законодавством којим се регулише статус samozапослених лица, док њих 96.5% тврди да је потребно донети посебан закон којим ће се регулисати статус дигиталних радника. На основу ставова испитаника можемо закључити да дигитални радници у Србији захтевају доношење новог закона о раду којим ће јасно бити утврђена права и обавезе дигиталних радника, а не само козметичке измене постојећег законског оквира.

Последњи део упитника је обрадио мотивацију дигиталних радника за рад на дигиталним платформама, али и пословни однос између радника и послодаваца на дигиталним платформама. Истраживање је обухватило потенцијалних шест мотива за дигитални рад и то: развој социјалног капитала, флексибилно радно време, добар баланс између приватног и пословног живота, слободан избор локације посла, добра зарада и развој пословних вештина. Испитаници веома добро рангирају све мотиве, али се посебно истиче развој пословних вештина (85.4%) и слободан избор локације посла (84.3%) (Ковачевић, 2023а: 138). Развој пословних вештина је свакако најзначајнији мотив за младу популацију која чини највећу базу из које долазе дигитални радници, те је похвално што испитаници рангирају овај мотив као најзначајнији. Слободан избор локације посла је једна од компаративних предности дигиталног тржишта рада и нестандартних облика запошљавања, те није ни чудно зашто испитаници рангирају овај мотив на другом месту. Средње ранжирани мотиви су добра зарада (76.6%), флексибилно радно време (76%) и добар баланс између приватног и пословног живота (74.8%), док је најниже ранжирани мотив развој социјалног капитала (60.8%). У погледу односа између радника и послодаваца пред испитаницима су се нашла два веома слична питања. Наиме, како је на дигиталним платформама присутан троструки однос између радника, клијента и дигиталне платформе, дигиталну платформу ћемо посматрати не само као посредника него као и потенцијалног послодавца. Наиме, 73.7% испитаника истиче да су остварили коректан однос са послодавцима односно дигиталном платформом. Са друге стране, њих 86.1% истиче да су остварили коректан однос са клијентима дакле са онима који су им фактички и додели посао посредством платформе. Можемо закључити да дигитални радници исказују нешто већи степен поверења према клијентима него према управитељима платформи који би требало да буду њихови послодавци. Виши степен поверења према клијентима се најбоље исказује кроз висок степен слагања (85.4%) са тврдњом да клијенти редовно плаћају своје услуге. Нижи степен поверења у дигиталне платформе се може поткрепити ставовима испитаника о томе да ли дигитална платформа штити ауторско дело, где 38.6% испитаника дало негативан одговор и могућим случајевима крађе пословне идеје путем дигиталне платформе где је 50.9% испитаника дало потврдан одговор. У погледу фер конкуренције између дигиталних радника, 48.6% испитаника је рекло да послодавци подстичу фер конкуренцију, што такође може бити један од разлога због кога дигитални радници имају нижи степен поверења у своје послодавце.

Ради добијања комплексних резултата истраживања применили смо  $\chi^2$  квадратни тест како би упоредили различите групе када је зависна варијабла категоријална по својој природи. За обраду података користили смо програм SPSS. Примена овог метода је показала да у упитнику постоје три питања која показују значајне статистичке разлике према полу,

Табела 13: Резултати  $\chi^2$  квадратног теста за питање бр. 24

пол	не слаже се	нема став	слаже се
женски	7.2%	14,5%	78.3%
мушки	19.3%	21.6%	59.1%

$\chi^2=8.147$	df=2	p=0.017
----------------	------	---------

Извор: Ковачевић, 2023а: 138



занимању и старости (Ковачевић, 2023а: 138). Табела 13. се односи на право дигиталних радника на минималну зараду где је присутан виши степен слагања код припадница женског пола. Овај податак није зачуђујући јер пресликава разлике између полова у погледу зараде које постоје на традиционалном тржишту рада. Такође, дигиталне раднице обављају ниже плаћене послове, те би им гарантована минимална зарада пружила додатну сигурност (Ковачевић, 2023а: 138). Наредно питање где је присутна значајна статистичка разлика према различитим категоријама занимања које су груписане према износу прихода и то: (1) развој софтвера и професионалне услуге; (2) креативне услуге и мултимедија и продаја и маркетинг; (3) писање

Табела 14: Резултати  $\chi^2$  квадратног теста за питање бр. 26

занимање	не слаже се	нема став	слаже се
категорија 1	45.7%	11.4%	42.9%
категорија 2	66%	14.9%	19.1%
категорија 3	71.1%	13.2%	15.8%
категорија 4	76%	8%	16%

$\chi^2=12.585$	df=6	p=0.046
-----------------	------	---------

Извор: Ковачевић, 2023а: 139

и превођење и унос података; (4) остали, се тиче спремности радника да у условима актуелног законодавства регулише свој радно – правни положај као samozапослено лице. Табела 14. показује да највећи степен слагања показује прва категорија, односно она група занимања која остварује највиши приход. Овај одговор није зачуђујући јер једино ова група занимања има довољну количину новца да свој радно-правни статус регулише према законима о приватним предузетницима или привредним друштвима (Ковачевић, 2023а: 139). Треће питање где је примећена значајна разлика према старосних категоријама се односи на добру зараду као

Табела 15: Резултати  $\chi^2$  квадратног теста за питање бр. 33

старост	не слаже се	нема став	слаже се
18-27	3.3%	17.8%	78.9%
28-40	5%	10%	85%
41 и више	28.8%	9.8%	63.4%

$\chi^2=20.936$	df=4	p=0.040
-----------------	------	---------

Извор: Ковачевић, 2023а: 140

кључни мотив за рад на дигиталним платформама. Табела 15. показује да је главна мотивисаност код млађе популације, посебно оне између 28 и 40 година, добра зарада. Популација старија од 41 годину даје нижи степен сагласности према овом мотиву, што овај мотив помера на друго место у укупном скору (Ковачевић, 2023а: 140).

Истраживања су показала да је положај дигиталних радника у Србији неизвестан и из најмање шест разлога: (1) дигитални радници и рад на дигиталним платформама нису препознати од стране радног законодавства; (2) дигитални радници сматрају да актуелно законодавство не може у довољној мери да заштити њихова права; (3) дигитални радници оснивају нове организације које можемо сматрати новим облицима синдиката или пословним унијама; (4) дигитални радници не препознају активности синдиката на националном нивоу и европском нивоу у ери дигитализације рада; (5) дигитални радници сматрају да је ситуација у европским државама по питању дигитализације знатно боља од ситуације у Србији чиме показује одређен степен незнања о тешком положају својих колега у иностранству и (6) рад на дигиталним доводи до пораста сиве економије. С обзиром да карактеристике дигиталног рада у Србији доводе до пораста рањивости радника, можемо закључити да је рад на дигиталним платформама облик прекарног рада, а дигитални радници су ништа друго него нови прекаријат. Иако постоји извештајан степен побољшања у условима рада који је резултат

мукотрпне борбе заинтересованих актера са свих страна, сматрамо да је потребно још доста активности на овом пољу како би дигитални рад изашао из зоне прекарности и кренуо путем достојанственог рада, што треба да буде коначан циљ.

### 1.3 Заштита основних права радника на дигиталним платформама

Дигитални рад у Републици Србији није регулисан радним законодавством, те се као једно од потенцијалних решења види доношење посебног законодавства којим ће се регулисати заштита основних права дигиталних радника. Кључни актер у предлагању и усвајању секторске политике у области рада и запошљавања у ери дигитализације су организације које окупљају дигиталне раднике. Као реакција на свој негативни положај дигитални радници су формирали удружење које је покренуло низ протеста против потеза власти у Србији. Протест је био једини начин борбе фриленсера којим су они пре свега хтели да укажу на свој неповољан положај, али и да расветле намеру власти да у поступцима пореске контроле опорезује њихове приходе према важећим пореским прописима. Треба напоменути да су поступци пореске контроле покренути у можда једном од најнеповољнијих тренутака за фриленсере у Србији, када је отпочео опоравак овог тржишта од последице ковид кризе. Пореска управа се одлучила да покрене поступке пореске контроле из разлога дефинисаних у члану 114. Закона о пореском поступку и пореској администрацији где се јасно истиче да право Пореске управе на утврђивање и наплату пореза и споредних пореских давања застарева за пет година од дана када је застарелост почела да тече, док застарелост почиње да тече од првог дана наредне године од године у којој требало утврдити порез или споредно пореско давање или од првог дана наредне године од године у којој је обавеза пореског дужника доспела на плаћање (Закон о пореском поступку и пореској администрацији, 2022: члан 114.).

Поступци пореске контроле су омогућили да се спречи застарелост пореске обавезе те су пореске власти искључиво биле мотивисане могућом застарелошћу, а самим тим и губитком пореског прихода. Са друге стране, фриленсери су негодовали због једностране одлуке пореских власти па су покренули серију протеста. Ови протести су резултирали првим договором између фриленсера и представника Владе којим су измењене одредбе Закона о порезу на доходак грађана које су ступиле на снагу крајем априла 2021. године. Чланом 5. ових измена је предвиђено да ће порески орган донети решење којим ће се утврдити порез на приходе на основу уговорене накнаде од ауторских и сродних права и уговорене накнаде за извршени рад, на коју се порез плаћа самоопорезивањем, остварене у периоду од 1. јануара 2015. године закључно са 31. децембром 2021. године, ако није наступила застарелост, правоснажно окончан поступак утврђивања пореске обавезе или плаћена пореска обавеза пре ступања на снагу ових измена. Овим чланом су признати нормирани трошкови у износу од 50% и неопорезиви део у износу од 384,000 динара на годишњем нивоу (Закон о изменама и допунама закона о порезу на доходак грађана, 2021а: члан 5). Пореска основица за утврђивање пореске обавезе се добија када се прво одузму нормирани трошкови од 50% и неопорезиви део од 384,000 динара. На добијену пореску основицу се врши обрачун пореза од 20%, доприноса за ПИО који је у том моменту износио 25.5% и допринос за здравствено осигурање у износу од 10.3%. У обрачун је узета и максимална основица, те ако је приход фриленсера изнад максималне основице, за обрачун се узима максимална основица која се утврђује за сваку календарску годину (Удружење радника на интернету, 2023а). Овим изменама је предвиђено додавање члана 12б. којим су прописани нормирани трошкови по основу прихода који обвезник оствари у кварталу. Предвиђено је да нормирани трошкови буду 18,300 динара месечно, односно 54,900 динара по кварталу (Закон о порезу на доходак грађана, 2022: члан 15а, став 2). Чланом 7. поменутих измена је предвиђено да се остале одредбе изузев члана 5. примењују од 1. јануара 2022. године (Закон о изменама и допунама закона о порезу на доходак грађана, 2021а: члан 7). У међувремену је Министарство за рад, борачка и социјална питања формирало радну групу која је има за циљ решавање статуса фриленсера у Србији са задатком да до 31. децембра 2021. године размотри правни оквир у вези са правима и обавезама

фриленсера. Приоритетно питање за радну групу према мишљењу Удружења радника на интернету је измена одредбе о нормираним трошковима која према прорачуну треба да износи 18,300 динара месечно са укупним износом пореза и доприноса од 55.8% (Радивојевић, 2021). Новим изменама и допунама овог закона у децембру 2021. године продужено је важење члана 5. измена закона до 31. децембра 2022. године, чиме се у 2022. години одустало од примене одредбе о нормираним трошковима, а примена измена из априла 2021. године је одложена за 1. јануар 2023. године. Нормирани трошкови су подигнути на 19,300 динара по месецу што значи 57,900 динара по кварталу (Закон о изменама и допунама закона о порезу на доходак грађана, 2021б: чланови 2, 21, 23).

Преговори између удружења фриленсера и Владе нису резултирали доношењем посебног прописа којим би се регулисао статус фриленсера, него је фриленсерима у 2023. години омогућен избор између два модела. Први модел подразумева фиксне нормиране трошкове у износу од 96,000 динара по кварталу уз стопу пореза од 20% (члан 58. став 1. Закона о порезу на доходак грађана), доприноса за ПИО 24% (према тренутно важећим прописима) и доприноса за здравствено осигурање од 10.3%. Други модел подразумева фиксне нормиране трошкове у износу од 57,900 динара по кварталу увећане за нормиране трошкове од 34% од бруто прихода остварених у кварталу уз стопу пореза од 10% (члан 58, став 2. Закона о порезу на доходак грађана), доприноса за ПИО од 24% и доприноса за здравствено осигурање од 10.3%<sup>53</sup> (Закон о порезу на доходак грађана, 2022: чланови 126, 56 став 2, тачка 1. и 2, 85. став 5, тачка 2, под тачка 1 и 2 и 58. ставови 1 и 2). Запосленима који остварују зараду која износи око минималне месечне зараде је исплативије да одаберу прву опцију, док је запосленима који остварују вишу зараду други модел бољи. Начин опорезивања фриленсера наишао је на критику Фискалног савета јер се њиме додатно подрива принцип уједначеног третмана свих пореских обвезника, одступа од система опорезивања зарада запослених лица и урушава целовитост и интегритет целокупног пореског система (Савковић, 2022). Пореска управа је крајем 2022. године почела да шаље решења са утврђеним пореским дугом за 2017. годину чиме је додатно револтирала фриленсере намећући им да у 2023. години поред редовних обавеза плаћају и рате за репрограм пореског дуга (Илић Красић, 2022а). На основу свега изреченог можемо дискутовати о оправданости оваквих решења. Наиме, неоспорно је да је држава начинила мали корак ка регулисању статуса фриленсера. Међутим овај корак није добар јер се тиме нарушава целовитост и сврсисходност целокупног пореског система. Такође, фриленсери су подведени под категорију ауторског и сродног права што им не обезбеђује довољну заштиту у будућности када због одлуке нових власти може доћи до другачијег тумачења закона. Стога, неопходно је донети посебно законодавство којим ће се регулисати нестандардни облици запошљавања и дефинисати права и обавезе дигиталних радника и начини опорезивања. Предуслов за то су, како истиче Бранка Анђелковић из Центра за истраживање јавних политика, промене у радном законодавству којим ће се дигиталним платформама које послују изван Србије признати статус послодавца, обзиром да Европски парламент инсистира на томе да дигиталне платформе поднесу део терета око доприноса који произилазе из радног односа (Косовић, 2022). Уколико би се задржала оваква регулатива, радници би остали у опасном правном положају јер их платформе не посматрају као своје запослене чиме су изложени бројним неправилностима (Anđelković et al, 2022б: 31). Услед свог незавидног положаја радници су такође ускраћени за бројна права која проистичу из радног односа, те је заједничка регулација уз напоре платформских радника, дигиталних платформи и државе, али и уз обавезно укључивање синдиката који једини у Србији имају институционални инструмент за вођење социјалног дијалога најбоље решење. Марио Рељановић истиче да основни принципи будућег нормирања дигиталног рада у Србији морају да обухвате решавање следећих питања и то: (1) идентификација облика рада дигиталних радника и стимулисање ових радника да се не задовоље понуђеним краткорочним решењима; (2) реконфигурација радног односа; (3) заштита оних радника који се не налазе у режиму

<sup>53</sup> Видети у: (Удружење радника на интернету, 2023б);

радног односа; (4) регулисање одговорности платформи за штету које дигитални радници претрпе због незаконитог понашања послодавца и (5) изопштавање уговора са нултим радним временом, уговора по позиву и сличних уговора из правног промета (Рељановић, 2020: 776). Рељановић посебну пажњу посвећује уговорима са нултим радним временом који према његовом мишљењу воде ка радној експлоатацији. Они су на мети критика јер не обезбеђују довољну радноправну заштиту запосленима и могу опстати само као инструмент за реализацију идеје да се флексибилизацијом запошљавања може понудити већи број модела радног односа онима који не желе да уђу у радни однос са послодавцем (Рељановић, 2019: 44-45). Јашаревић са друге стране сматра да није проблем у радном праву које сигурно мора да опстане, него у приступу ка новим категоријама радника. Стога, он истиче да је проблем финансијске и социјалне нестабилности којој је изложена атипична радна снага и који последично може довести до озбиљног опадања профита, запослености, раста, сиромаштва, пад наталитета, пораста криминалитета, социјалних немира, али и великих миграција становништва, односно до великих социјалних проблема и сукоба. Европске државе крећу са усвајањем принципа флексиурности што полако захвата и наше друштво (Јашаревић, 2018: 929-930). Освртом на актуелне догађаје у нашој држави, можемо се сложити Јашаревићевом тврдњом о социјалним проблемима атипичне радне снаге у нестандартним облицима запошљавања и социјалним немирима који су проузроковани због њиховог лошег положаја.

## 2. Студија случаја платформе Upwork

Дигитална платформа Upwork је америчка фриленсинг платформа која је основана 2015. године са седиштем у Калифорнији. Ова платформа је једна од светски најпознатијих платформи која под своје окриље окупља дигиталне раднике нудећи им послове из различитих занимања као што су: (1) развој и ИТ; (2) дизајн и креативност; (3) продаја и маркетинг; (4) административна и корисничка подршка; (5) финансије и рачуноводство; (6) право; (7) људски ресурси и обуке и (8) инжењерство и архитектура. У оквиру ових занимања дефинисана су посебне вештине које радници треба да поседују како би обављали послове из ових области (Upwork, 2023a). Ова платформа врши оутсорсинг<sup>54</sup> послова и представља нову врсту офшор оутсорсинга (Oshri et al, 2015; Peck, 2017). Овај вид оутсорсинга се разликује од класичног офшор оутсорсинга из најмање неколико разлога: (1) добављачи у овим ланцима вредности нису водеће фирме него појединци и мала предузећа; (2) процес оутсорсинга не води фирма него дигитална платформа; (3) иако некада нуде послове са пуним радним временом у поступцима оутсорсинга платформе су углавном усмерене на мале пројекте са високим временом обрта (Corporaal & Lehdonvirta, 2017; Golušin, 2020: 2 )

Статистички подаци показују да број активних клијената на овој платформи износи 814,000 док укупни бруто обим услуга (енгл. Gross services volume) по активном клијенту износи 5,045 \$. Бруто обим услуга укључује потрошњу клијента и додатне накнаде које се наплаћују за друге услуге. Потрошња клијента се дефинише као укупан износ који клијенти потроше како на понуде на тржишту, тако и на понуде управљања услугама. Овај показатељ укључује и накнаде корисницима као што су обављања плаћања преко тржишта рада платформе, чланарине, замена девиза и итд. Бруто обим услуга је важан економски показатељ јер представља количину обављених послова на тржишту рада платформе. Приходи са тржишта рада се примарно прикупљају из накнада које плаћају таленти (*нприм. аут.* дигитални радници) као проценат укупног износа које таленти наплаћују од клијената за пружене услуге посредством тржишта рада платформе. Стога, приход са тржишта рада је у корелацији са бруто обимом услуга, те управитељи платформе верују да ће са растом бруто обима услуга расти и приход са тржишта, иако можда у различитим стопама (Upwork, 2023б: 49). Upwork не открива

---

<sup>54</sup> Оутсорсинг (енгл. Outsourcing) представља пословну праксу где се услуге или функције посла изнајмљују трећој страни на основу уговора или за стално. Видети у: (Overby, 2022 );

број фриленсера на својој платформи, али истиче укупан приход који остварује платформа од талената и клијената према географској области. Овај приход је приказан у табели 16. Подаци показују да је удео дигиталних радника у приходу платформе износи 54,13%. Уколико ове податке упоредимо са понудом дигиталних радника из ових земаља (видети графикон 5.) долазимо до закључка 36.4%<sup>55</sup> радника према индексу онлајн рада обезбеђује 51.6% прихода платформе. Уколико посматрамо само дигиталне раднике који долазе из САД-а, закључујемо да 5.7% дигиталних радника обезбеђује 25.6% прихода. Ово значи да из САД долази релативно мали број радника који остварују добру зараду на платформи. Са друге стране Индија учествује са 27.3% дигиталних радника на светском тржишту рада који обезбеђују 13,7% прихода платформе. На основу овог податка можемо закључити да су радници на Upwork-у који долазе из Индије знатно ниже плаћени него радници који долазе из САД-а. Такође, подаци недвосмислено показују да највећи проценат клијената на платформи долази из САД-а. Међутим, зараде које они дају својим радницима су локалног карактера и искључиво се везују за земљу порекла одакле долазе дигитални радници.

Табела 16: Укупан приход Upwork-а (у хиљадама \$) од талената и клијената према географској области

	2022	2021	2020
<b>Таленти</b>			
САД	86,892 \$	74,890 \$	60,861 \$
Индија	45,817 \$	42,277 \$	33,109 \$
Филипини	39,946 \$	32,918 \$	22,924 \$
Остатак света	162,016 \$	146,894 \$	109,805 \$
Укупно таленти	334,671 \$	296,979 \$	226,699 \$
<b>Клијенти</b>			
САД	210,582 \$	153,003 \$	107,359 \$
Остатак света	73,065 \$	52,815 \$	39,570 \$
Укупно клијенти	283,647 \$	205,818 \$	146,929 \$
Укупно	618,318 \$	502,797 \$	373,628 \$

Извор: Upwork, 2023б: 100

Платформа Upwork је од великог значаја за развој дигиталног тржишта рада у нашој земљи. Конзервативна процена броја дигиталних радника у Србији са свим увећањима у претходном периоду истиче да је број дигиталних радника у Србији нешто виши од 90,000. Раније смо истакли да удео платформе Upwork у укупном броју дигиталних радника износи 45%. То значи да је негде око 40,500 радника ангажовано на овој платформи. Стога, од изузетног значаја је анализирати рад на овој платформи. За потребе овог рада израдићемо студију случаја где ћемо анализирати ову платформу кроз призму степена образовања радника, права и дужности радника, правну регулативу рада и потенцијално регулисање рада на платформи кроз предлог реформе радног законодавства. Полазимо од претпоставке да радну снагу на овој платформи чине високообразована лица, док су права и дужности радника регулисана кроз услове рада на платформи како за клијенте тако и за таленте односно дигиталне раднике. Крајњи циљ ове студије случаја је проналажење модела закона који може да одговори на потребе радника на овој платформи. Приликом дефинисања модела закона

<sup>55</sup> Овај проценат је добијен сабирањем процената према индексу онлајн рада што је приказано на графикону бр. 5;

држаћемо се препорука из Директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама.

## 2.1 Високообразовани кадар у улози хонорараца

Истраживање које смо раније представили у овом раду недвосмислено показују да је база за дигиталне раднике управо младо и високообразовано становништво у Србији. Занимљиво је показати какав је однос између степена образовања становништва и типа дигиталне платформе или апликације преко које су радници ангажовани. Наиме, истраживање показује да преко 4/5 радника из Србије који су ангажовани на платформи Upwork има високо

Графикон 22: Дистрибуција испитаника ангажованих на платформи Upwork према степену образовања



Извор: Емпиријско истраживање аутора

образовање. Након овога потребно је навести разлоге због којих је висок удео високообразованих на овој платформи. Ове разлоге треба потражити у мотивацији за дигитални рад коју смо нешто раније навели. Стога, овде ћемо испитати ставове радника на платформи Upwork према шест мотива за дигитални рад и то: развој социјалног капитала, флексибилно радно време, добар баланс између приватног и пословног живота, слободан избор локације посла, добра зарада и развој пословних вештина. У табели 17. је приказана мотивација за дигитални рад на платформи Upwork. Испитаници и у случају ове платформе добро рангирају све мотиве. Кључни мотиви су им развој пословних вештина и слободан избор локације посла са 87.27% укупног удела. Ова ситуација је слична као у укупном истраживању. Процентуално најјачи негативни став (14.55%) исказују према добро балансу између приватног и пословног живота. Овај мотив такође има и најјаче исказан амбивалентан став (16.36%) што нас може довести до закључка да платформа Upwork не пружа довољно снажну

Табела 17: Мотивација за дигитални рад код испитаника који су изабрали платформу Upwork као послодавца

	1	2	3
развој социјалног капитала	12.73%	25.45%	61.82%
флексибилно радно време	7.27%	18.18%	74.55%
добар баланс између приватног и пословног живота	14.55%	16.36%	69.09%
слободан избор локације посла	1.82%	10.91%	87.27%
добра зарада	5.45%	20.00%	74.55%
развој пословних вештина	3.64%	9.09%	87.27%

Извор: Емпиријско истраживање аутора

подршку за остваривање баланса између приватног и пословног живота терајући дигиталне раднике да свој приватни живот подреде дигиталној платформи. Како дигитална платформа омогуће стицање добре зараде можемо рећи да је овај баланс нарушен управо кроз инсистирање на доброј заради односно обавезу дигиталних радника да константно буду доступни на мрежама како би остварили профит. Уколико знамо да су клијенти углавном из САД, разлика у временским зонама тера наше раднике на овој платформи да најчешће раде ноћу, што доводи до промене свакодневних навика, нарушавања здравља и професионалних обољења. Додатни мотив који наводи Дарил Грин у својој студији случаја о платформи Upwork је тзв. уживање у флексибилности од стране миленијалаца који нису заинтересовани за стално запослење. Миленијалци се осећају одбаченима из радне снаге, а ова одбаченост је последица економске кризе. Они због тога остају независна радна снага у оквиру меке економије (Green et al, 2018: 107). Овај мотив би се могао окарактерисати као негативан.

Слободан Голушин из Центра за истраживање јавних политика наводи три кључна разлога због којих се радници из Србије прикључују и региструју на дигиталним платформама. Ти разлози су: (1) економске могућности; (2) тржишна правичност и (3) предузетништво (Golušin, 2020: 19). Голушин је дошао до ових налаза на основу интервјуа са дигиталним радницима. У погледу економских могућности посебно се истиче могућност стицања добре зараде, а интервјуисани експлицитно пореде зараде на традиционалном тржишту рада са зарадама на дигиталном тржишту рада. Они истичу да на традиционалном тржишту рада запослени раде за веома ниске плате, што се веома одражава на њихов друштвени положај. Такође, један интервјуисани из области писања и превођење је истакао да зарађује око 30,000 динара у преводилачкој компанији. С' обзиром да се превођење на платформи у том моменту наплаћивало са 2-5 цента по речи, он је обрачунао да за текст од 1,500 речи може да заради око 100\$. Превођењем свега неколико текстова се може зарадити месечна зарада за коју је у Србији потребно радити 40 сати недељно (Golušin, 2020: 19-20). Под појмом тржишне правичности аутор подразумева концепт праведног награђивања и стимулисања вредних радника, односно потенцијалног кажњавања мање вредних радника. Интервјуисани у овом погледу изјављују да преовлађујући концепт у Србији дестимулише вредне раднике да остану вредни, терајући их да у најбољем случају постану просечни. Ово се може објаснити на примеру наставника који је давао све од себе како би побољшао наставни процес, а као једину награду за то добијао добре оцене од ученика и титулу најбољег наставника у школи. Са друге стране колеге нису цениле његов рад и чак су га и понижавале. Он је престао да се труди, али се истовремено укључио на дигитално тржиште рада где је због своје марљивости убрзо стекао титулу најбоље оцењеног дигиталног радника (Golušin, 2020: 20). Аутор истиче да дигитално тржиште рада подстиче предузетништво. Међутим политичко-економски процеси у Србији представљају баријеру за развој предузетништва. Стога, дигитални радници остају у зони неформалне економије коју подржава неефикасан порески систем. Неки од интервјуисаних су истакли да једино радници у развоју софтвера могу да плате пореске намете, док други пак истиче да се власти претварају да дигитални радници не постоје, што њима у принципу и одговара (Golušin, 2020: 21-22). Проблем је настао оног момента када су пореске власти схватиле колику количину новца држава губи због своје незаинтересованости за приходе дигиталних радника, те су у последње две и по године итекако заинтересовани за проналажење ефикасног решења како би дигиталне раднике подвели под законски оквир.

Једно од кључних питања које се намеће у овом делу јесте како фриленсери долазе до својих послова. Фриленсери имају два могућа начина: (1) директним контактом са клијентима посредством платформе који ће им доделити посао и (2) индиректним контактом посредством мрежа за оутсорсинг (енгл. Outsourcing networks). Добијање посла од озбиљних клијената у многоме зависи од пословне историје и рејтинга фриленсера, односно од оцена и коментара које дају други клијенти са којима је фриленсер у прошлости сарађивао (Golušin, 2020: 28). Из ових разлога је новим фриленсерима тешко да добијају послове без посредовања од стране мрежа за оутсорсинг. Мреже за оутсорсинг на платформи Upwork подразумевају постојање

двоструког односа између добро рангираног радника и клијента и добро рангираног радника и других радника. Добро рангирани радник добија посао од стране клијента и постаје послодавац на платформи тако што послове додељује другим радницима посредством платформе за одређену новчану накнаду, која се одбија од укупне количине новца коју нуди клијент за дати посао (Golušin, 2020: 27). Мрежа за оутсорсинг на платформи Upwork у Србији је фејсбук група затвореног типа Upwork Србија<sup>56</sup> која окупља око преко 41,000 чланова махом из Србији. Ова фејсбук група служи за директну комуникацију између фриленсера у Србији, али и за дељење послова другим фриленсерима посредством оутсорсинга. Прегледом ове групе може се пронаћи велики број послова, али и корисних савета фриленсерима за обављање послова и решавање проблема са којима се могу сусрести у пословању. Поред добро рангираних радника, у погледу оутсорсинга послова Upwork дозвољава и регистрацију агенција које се састоје од удружења фриленсера, мада је овакав вид организовања на платформи јако редак (Golušin, 2020: 28). Бенефити оутсорсинга су двојаки, како за добро рангираног радника или агенцију, тако и за друге раднике. За прву групу можемо рећи да се пре свега ради о посредничкој надокнади која варира од 20% до чак 90%, или о стриктним роковима у којима мора да се заврши посао што постаје неизводљиво за оне фриленсере који имају доста посла. Са друге стране фриленсери који тек отпочињу посао на платформи учествују у оутсорсингу у оквиру друге групе, јер им ово омогућава да поред стицања прихода, подигну ранг свог профила на платформи (Golušin, 2020: 30-31). Не можемо да не наведемо и потенцијални алтруистички мотив за прву групу, која на тај начин жели да помогне новим фриленсерима и тиме омогући даље ширење мреже.

## 2.2 Права и дужности запослених

Права и дужности радника на платформи Upwork представља други сегмент анализе наше студије случаја. Ова платформа је свакако лидер како на светском, тако и на домаћем тржишту према броју фриленсера, пројектних задатака, али и обрту новца који се одвија посредством платформе. Обзиром да се ради о флексибилној форми радног односа где се за сваки обављени посао склапа посебан уговор, у овом делу рада ћемо се бавити условима коришћења ове платформе. Пре него што представимо права и дужности запослених који произилазе из услова коришћења платформе, представимо PESTLE и SWOT анализу поменуте платформе. PESTLE анализа укључује политичку (P), економску (E), друштвену (S),

Табела 18: PESTLE анализа платформе Upwork

Политичка	Економска	Друштвена	Технолошка	Правна	Еколошка
Недостатак владиних закона који би штитили раднике	Ниже плате него код једнако образованих традиционалних радника	Постоји вишегенерацијска радна снага	Пословање засновано на интернету са различитим пропусним опсегом	Недостатак бенефиција	Уштеда енергије захваљујући радној снази која не путује на посао
	Еластичност радне снаге	Креирање сопственог радног времена		Недостатак законске заштите фриленсера	Коришћење компјутера и софтвера који су у власништву фриленсера
	Сигурност посла зависи од економије	Одређивање сопственог оптерећења	Доступност рада заснованог на рачунару	Ризик од владине интервенције кроз наметање закона о запошљавању компанијама	Ограничена потреба за ресурсима као што су папир, струја или некретнине
		Приступ радној снази широм света	Приступ светском тржишту рада		

Извор: Green et al, 2018: 106

<sup>56</sup> Видети на: Upwork Србија (2023);



технолошку (Т), правну (L) и еколошку (E) перспективу платформе. Уколико би ову анализу применили на пословање ове платформе у Србији могли би смо се сложити са готово свим елементима изузев тезе у оквиру економске перспективе о висини зарада. Ову анализу смо приказали у табели бр. 18. Истраживања у Србији су показала да дигитални радници зарађују скоро двоструко више него радници на традиционалном тржишту рада (Анђелковић et al, 2018: 7). Без обзира на висок степен зараде дигиталних радника у Србији, ове зараде је потребно окарактерисати као локалне. То значи да су зараде на дигиталним платформама у развијеним западним демократијама знатно више него у Србији. Ради бољег разумевања платформе Upwork, подвргнућемо је SWOT анализи. Снага платформе се огледа у њеном дигиталном односно онлајн карактеру, лакоћи коришћења, запошљавању менаџера и консалтинг. Кључна слабост платформе је у превише удобном или погодном положају у запошљавању. Платформа оставља могућност ширења на друге услуге, док круцијална претња представља ситуација када нови такмац понуди исту услугу или чак и бољу. Без обзира на потенцијалне слабости и претње платформа се може окарактерисати као лидер у индустрији фриленсинга јер пружа професионалне услуге које укључују и добро дефинисане специфичне услуге (Green et al, 2018: 108).

Права и обавезе корисника платформе Upwork су дефинисана у условима коришћења. Један од важних докумената који се помиње условима коришћења је Споразум<sup>57</sup> о чланству за фриленсере. Један од посебно занимљивих елемената за анализу ове платформе јесте анализа накнади које за пословање узима платформа од фриленсера. У условима за пословање платформе Upwork се наводи да платформа узима чак 20% зараде ако је зарада између 0 и 500\$, 10% ако је зарада између 500.01\$ и 10.000\$ и 5% за зараде веће од 10.001\$. Платформа је представила репрезентативни пример на зараду од 600\$, где на првих 500\$ се обрачунава такса од 100\$, а на преосталих 100\$ такса од додатних 10\$ уколико се ради о првом послу са клијентом. Дакле, дигиталном раднику преостаје свега 490\$. Ако се пак уговори нови посао са истим клијентом по цени од 600\$ платформа у том случају узима 10%, дакле 60\$. Ако фриленсер и клијент закључе уговор који подразумева накнаду по сату у износу од 50\$ и фриленсер ради 400 сати, првих 10 сати рада се обрачунавају по стопи од 20%, од 11 до 200 сати рада се обрачунава по стопи од 10%, а од 201 до 400 сати по стопи од 5%. Дакле на уговорену зараду од 20,000\$, фриленсер плаћа накнаду од 1,550\$ (Upwork legal, 2023a). Процент накнаде опада са растом прихода што би се у пореском систему могло означити као регресивна пореска стопа. Порески обвезници са ниским дохотком плаћају несразмерни удео пореског оптерећења, док порески обвезници са средњим и високим приходом имају релативно мали порески терет (Tax foundation, 2023). Овакав вид оптерећења зарада особа са најнижим дохотком се сматра неправедним. Уколико овим одбицима додамо трошкове који произилазе из радног статуса као што су доприноси за пензијско и здравствено осигурање и порез на приход, можемо закључити да се дигитални радници неретко одлучују да остану у зони прикривене запослености и да се одлучују за пореску евазију. Смањивањем накнаде са порастом зараде се покушава исправити неправедност регресивног опорезивања. Међутим, ово смањивање такође иде на штету нижих зарада, тако да овај систем у суштини и даље остаје неправедан. Платформа такође наплаћује клијентима тзв. тржишну накнаду у износу до 5% за сваку трансакцију са фриленсерима. У случају послова који се плаћају по сату, ова накнада се наплаћује на основу радних сати и трошкова које је пријавио фриленсер до недеље у поноћ.

---

<sup>57</sup> Фриленсери или агенције, уколико долазе са територије САД, склапају овај споразум са фирмом Upwork Global, док ако долазе изван САД, склапају споразум са фирмом Elance Ltd. Платформа нуди различите програме чланства који укључују одређени број „повезивања“ који су ограничени на месечном нивоу и то случају основног пакета на 10, односно додатног пакета на 80. Овај број представља укупни месечни капацитет који фриленсер може да користи приликом предлагања пројеката клијентима. Платформа задржава право да мења висину чланарине. У погледу пореза, платформа где је то могуће може да прикупља порезе (ПДВ у Европи) на чланарину и трошкове повезивања. Платформа аутоматски обнавља чланство фриленсеру све док он не промени подешавања на свом профилу, а фриленсеру се такође оставља могућност да у било ком моменту промени свој програм чланства (Upwork legal, 2022b);

Када се ради о фиксним накнадама, накнада се плаћа онда када клијент финансира прекретницу у развоју пројекта (енгл. Milestone) или бонус. Тржишна накнада за друге трансакције, попут бонуса или исплате трошкова, употребе услуга платформи, се плаћа у време издавања фактуре. Клијенти који користе услуге аутоматског клиринга плаћају накнаду од 3% (Urwork legal, 2023а).

Плаћање за извршену услугу су предмет уговора између клијента и фриленсера. Уколико се ради о уговорима који се плаћају по радном сату и ако клијент уплати бонус или трошкове фриленсеру, обрачунски период почиње у понедељак у поноћ и траје до недеље до 23.59 часова. Фактуре за сате из претходне недеље се генеришу на платформи у понедељак наредне недеље од стране саме платформе којој је фриленсер претходно дао овлашћење. Радни сати се уписују у дневник рада на платформи, а фриленсер гарантује да је у потпуности завршио посао и да су радни сати уписани у дневник рада истинити, тачни и потпуни. Клијент може да прегледа и одобри или да покрене спор у случају да има примедбе на фактуру најкасније до петка у поноћ након подношења фактуре. Током периода спора новац се депонују, а клијент може да покрене спор у вези са делом или целокупним радним сатима који су наведени у фактури. Након окончања периода спора сматраће се да је клијент прихватио све фактуре које није оспорио, а платформа ће пренети фриленсеру депонова средства по фактури. Без обзира на горенаведено, сати које је запослени који се налази на платном списку платформе (енгл. Urwork Payroll employee) евидентирао и доставио платформи ће се сматрати одобреним од стране клијента, а клијент овлашћује платформу да сваког понедељка након недеље у којој су одрађени радни сати пренесе средства на рачун кадровске агенције (енгл. Staffing Provider). Клијент у овом случају нема могућност да одбије плаћање или да покрене спор (Urwork legal, 2022в). У случају уговора по фиксној цени, клијент депонује средства за износ прве прекретнице у пројекту или пуни износ уколико нема прекретнице. Додатне прекретнице, ако постоје, се могу финансирати истим уговором, али је потребно да клијент дода прекретницу. Средства остају депонована док не буду пребачена на рачун фриленсера или док се не врате на рачун клијента у складу са условима пребацивања или повраћаја средстава. Средства се пребацују фриленсеру у случајевима: (1) када клијент одобри пребацивање; (2) року од 14 дана ако клијент не предузме никакве активности; (3) када клијент и фриленсер заједнички проследе додатне инструкције; (4) када клијент одбије арбитражу или не плати накнаду за арбитражу, а фриленсер пристане на арбитражу и уплати накнаду; (5) када клијент неблаговремено одговори на обавештење о спору или се не придржава програма помоћи у споровима; (6) када арбитар донесе коначну одлуку у корист фриленсера; (7) када суд, арбитар или други надлежни орган изда налог у корист фриленсера и (8) када је такав поступак предвиђен овим правилником. Средства се враћају клијенту у случајевима: (1) када фриленсер откаже уговор или прихвати отказивање уговора од стране клијента; (2) када клијент и фриленсер заједнички проследе додатне инструкције; (3) када се клијент и фриленсер сложе да затворе уговор без пребацивања средстава; (4) када фриленсер одбије арбитражу или не плати накнаду за арбитражу; (5) када фриленсер неблаговремено одговори на захтев за повраћај средстава послат посредством платформе, обавештење о спору или се не придржава програма помоћи у споровима; (6) када арбитар донесе коначну одлуку у корист клијента; (7) када суд, арбитар или други надлежни орган изда налог у корист клијента; (8) када је такав поступак предвиђен овим правилником и (9) када фриленсер у року од 48 сати не одговори на захтев за услуге које су дефинисане каталогом пројеката (Urwork legal, 2023б).

Једно од важних права радника на платформи јесте давање повратних информација о клијенту. Ово право је омогућено и клијентима који такође могу поделити своје искуство о раду са фриленсером. Такође, важно је поменути и стопу запошљавања која се израчунава гледајући колико често клијенти запошљавају раднике након постављања посла (Urwork, 2023в). Ова два инструмента су од великог значаја приликом одабира клијента или фриленсера. На основу свега наведеног можемо закључити да дигитална платформа прописује одређени степен права фриленсерима и поступа као медијатор у потенцијалним споровима

између фриленсера и клијената. Фриленсери се често упућују да спорове са клијентима решавају посредством приватних тужби (Upwork legal, 2022a) чиме се платформа елегантно искључује из спора, остављајући да нерегулисана питања реше друге институције. У вези с тиме је и потенцијална правна регулатива којом би се могла штити права фриленсера у случајевима кршења тих права од стране клијената. У наставку рада представићемо потенцијалне елементе будуће правне регулативе.

### 2.3 Правна регулатива

Правни систем Републике Србије не препознаје рад на дигиталним платформама, док порески закони овај облик рада тумаче као приходе на основу ауторских или сродних права. Отежавајућа околност за нашу државу јесте и да дигиталне платформе послују изван територије Србије. Законом о раду прописано је да је послодавац домаће односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица (Закон о раду, 2018: члан 5, став 2.). Законом о привредним друштвима омогућено је да страно правно лице може основати огранак или представништво страног привредног друштва (Закон о привредним друштвима, 2021: чланови 567-577). Стога, најједноставније решење за увођење платформе Upwork у правни систем Републике Србије је приморавање ове платформе да у складу са актуелним законодавством у нашој земљи оснује или огранак или представништво. Наредни правац акције према платформи би био усмерен ка такође приморавању платформе да дигиталне раднике запосли код свог огранка или представништва у Србији. Овако идеалтипско решење проблема дигиталних радника се чини најмање вероватним. Стога је потребно пронаћи алтернативне правце у решавању проблема дигиталних радника. Један од тих правца би било доношење посебног законодавства којим би се регулисала права и обавезе дигиталних радника и платформе. Ово посебно законодавство би на првом месту дало дефиницију запосленог и послодавца у нестандартним облицима запошљавања. Запосленим, у смислу овог законодавства, би се сматрало свако лице, без обзира на радни статус, који своју претежну радну делатност обавља у оквиру у нестандартних облика запошљавања која су дефинисана у извештају Еурофонда. Послодавац са друге стране би било свако правно и физичко лице (домаће или страно) које ангажује запослене у нестандартним облицима запошљавања. Овим законским решењем би се коначно дефинисали појмови послодавца и запосленог. Признавањем статуса запосленог свих радницима из нестандартних облика запошљавања би се омогућио приступ корпусу права која произилазе из радног односа, попут зараде, пензијског и инвалидског осигурања, здравственог осигурања, осигурања у случају незапослености и слично. Јашаревић је овде на сличном налазу. Он истиче да наше законодавство и судска пракса запостављају проблематику радног односа. Поред штуре дефиниције појма радника, судска пракса такође сматра да су особе у радном односу ако раде под контролом другог послодавца, а послови се обављају у форми радног односа у континуитету. Ови послови немају карактер привремених и повремених и обављају се у циљу стицања зараде за живот. Стога, законодавац би у наредном периоду требао да успостави критеријуме за постојање радног односа и да утврди која лица уживају радно-правну заштиту (Јашаревић, 2015: 1066-1067).

Измењено радно законодавство би омогућило радницима право на удруживање и формирање синдиката или прикључивање постојећим синдикатима. Дигиталне платформе би се овим законом коначно признале као послодавци чиме би држава према њима могла да покрене инспекцијски надзор у складу са међународним и националним прописима. Међутим, ови поступци нису могући без директног укључивања платформе, те је активности потребно упоредо спроводити и на међународном нивоу. Овде долазимо до концепта заједничке регулације коју предлаже ЕУ и која би требала да буде основ за доношење прописа како на међународном, тако и на националном нивоу. Раднике у нестандартним облицима запошљавања је потребно изједначити са радницима на традиционалном тржишту рада, како

у погледу права, тако и у погледу обавеза према држави, с тим да се у поступку изједначавања никако не смеју нарушити стечена права радника пре доношења нове регулативе.

Међународни стандард који би требало усвојити у процесу заједничке регулације је да платформа сноси делимично трошкове за сваког дигиталног радника чиме би се смањило оптерећење на зараде радника који су ангажовани на платформи. Економиста Артур Лафер је указао на повезаност стопе пореза са сумом која се прикупи и указао на основне чиниоце опорезивања које би требало имати у виду. Он овде указује на постојање два распона опорезивања: нормалног, који се креће од 0 до оптималне стопе и забрањеног који се креће од оптималне стопе до вредности 100. Потребно је изнова и изнова тражити оптималну тачку опорезивања (Дуе, 2002: 176; Ђорђевић, 2009: 212). Лаферову криву је могуће применити и приликом израчунавања оптималне стопе накнаде на дигиталној платформи *Upwork*. У случају платформе *Upwork* смо видели да су ове накнаде неправичне и да падају на терет радника који имају нижа примања. Следећи Лафера могли би смо рећи да тренутне стопе накнада представљају забрањену пореску стопу. Ова стопа дестимулише раднике и тера их у пореску евазију, која се пре свега одражава у њиховој немогућности да уредно пријаве своје приходе код националних власти, чиме улазе у зону скривене запослености. Стога потребно је тежити успостављању оптималне стопе накнаде која би требало да зависи од више фактора: (1) економске ситуације; (2) стандарда грађана; (3) модела и начина опорезивања; (4) једноставности, јасности, отворености и праведности пореског система, али и од (5) спремности платформе (*прим. аут.*) да дигиталне раднике укључи у процесе одлучивања о висини накнаде и начину коришћења прикупљених средстава (Ђорђевић, 2009: 213). Оптималну стопу накнаде би требало рачунати за сваку земљу појединачно, а накнаду би требало поставити нешто ниже од оптималне стопе. Уколико би се платформа одлучила да задржи исти степен накнаде за сваку земљу која је укључена на дигитално тржиште рада, онда би требало изједначити примања тако да радници из свих делова би морали имати исту зараду за исти посао који обаве на дигиталној платформи. Без обзира да ли се процесом заједничке регулације дође до имплементације јединствене или различите оптималне стопе, остајемо при ставу да треба инсистирати да дигитални радници имају исту зараду независно од земље из које долазе.

Међународним стандардима би требало прописати и неопходно право на дисконектовање као ново право које је инхерентно дигиталном тржишту рада. Право на дисконектовање је ушло у нека законодавства, али је потребно инсистирати да се у процесу заједничке регулације уврсти као једно од права на међународном нивоу. Такође, ово право је неопходно уврстити у национални закон о нестандартним облицима запошљавања чиме би оно нашло примену и на другим платформама које послују у оквиру нашег тржишта. Правна регулација рада у нестандартним облицима запошљавања у Србији треба да буде мешавина међународних и националних прописа којим би се коначно регулисао статус дигиталних радника у Србији и чиме би се они увели у легалне токове. За постизање коначног договора је потребна активност свих социјалних актера, како на домаћем, тако и међународном нивоу чиме би се дошло до коначног решења на задовољство свих актера укључених у овај процес. Пореске реформе које тренутно спроводи наша држава су само један сегмент читавог система, који не може чинити складну целину ако се не комбинује са осталим сегментима који су наведени у овој студији случаја. Инсистирање на доношењу свеобухватне секторске политике у области рада је насушна потреба не само дигиталних радника него и државе и свих заинтересованих актера, јер би се тиме омогућио бољи стандард дигиталних радника, али већи прилив новца у државни буџет. Предложена решења су далеко од идеалтипског, али представљају једина могућа решење чиме би се задовољиле потребе свих заинтересованих актера који су укључени у овај процес.

### 3. Студија случаја апликације CAR:GO

Дигитална апликација Car: Go представља другу значајну студију случаја коју обрађујемо у овом раду. За разлику од претходне студије случаја ова апликација послује на територији наше државе, те би из тог разлога требала да буде лако ухватљива за наш правни систем. Апликација у Србији послује кроз фирму Car: Go Technologies основану и регистровану 2015. године и удружење грађана Car: Go из 2019. Прегледом јавних података на сајту Агенције за привредне регистре Републике Србије се може уочити да претежну делатност фирме представљају консултантске делатности у области информационе технологије. Удружење са друге стране има регистроване две делатности и то једну општу која се по закону додељује свим удружењима – делатност осталих организација на бази учлањење и привредну делатност односно рачунарско програмирање. Ни компанија ни удружење немају регистровану делатност обављања превоза. Једино се у области остваривања циљева удружења помиње развој паметног превоза у паметним градовима и заштита природне средине (Статут Car: Go, 2020). На основу ове реченице можемо закључити да ће удружење развијати циљеве у области обављања превоза, али не и да ће обављати превоз, што заправо ради. У овом правном магновењу делатност паметног превоза у паметним градовима развија компанија Car: Go. У наставку рада ћемо представити пословање ове компаније, права и дужности запослених и потенцијалну правну регулативу коју можемо да применимо како би регулисали рад ове апликације у Србији.

#### 3.1 Српска варијанта Uber-a

Појава компаније Car: Go је уздрмала традиционално тржиште такси превоза које је имало монопол над обављањем превоза путника. Реакције јавности су у први мах биле позитивне јер се сматрало да ће доћи до побољшања квалитета услуга и што је важније до смањења цене такси превоза која су за територију Београда изузетно високе. Овакав вид превоза се према класификацији дигиталног рада коју помиње Де Стефано може сврстати у рад на захтев посредством апликације (De Stefano, 2016: 2-3). Појави апликације Car: Go у Србији је претходила појава светски познате апликације Uber. Uber је отпочео своје пословање у САД у Сан Франциску још 2009. године као прва апликација за дељење вожњи (енгл. *ride-sharing*). Овај нови пословни модел је омогућио директну интеракцију између пружаоца и корисника услуга (Thelen, 2018: 938). Како би на најбољи начин разумели функционисање

Табела 19: PESTLE анализа платформе Uber

Политичка	Економска	Друштвена	Технолошка	Правна	Еколошка
Владина ограничења у различитим деловима света	Модел динамичног одређивања цена	Повећање цена у временима кризе је под критиком	Повећање продора интернета и употребе паметних телефона	Тужбе које каљају бренд	Услуга UberPool као еколошка иницијатива
Политички прописи за одређивање возача као извојача радова	Убер већ дуже време бележи губитке	Пандемија уклања сјај са индустрије аутономних аутомобила	Самовозећи и аутономни аутомобили у скорој будућности	Правна битка са Waymo	
	Заједничка мобилност је тешко погођена пандемијом	Промовише разноликост запослених	Изградња односа са купцима путем друштвених медија		
		Мултинационалне операције са разумном ценом и поузданом услугом	Коришћење дигиталне трансформације у логистици		

Извор: SWOT & PESTLE, 2023: 15

Uber-a употребићемо PESTLE и SWOT анализу ове компаније. PESTLE анализа је показала одређени степен слабости ове компаније у погледу политичке, економске, друштвене и правне перспективе, док апликација има изражену предност у погледу технолошке и еколошке перспективе. Ова компанија је приморана да обустави пружање услуга у многим државама услед притисака од стране лобиста (*прим. аут. такси удружења*). Друго ограничење јесте однос Uber-a према возачима које платформа не сматра запосленима (SWOT & PESTLE, 2023: 15-16). Модел динамичног одређивања цена је наишао на противљење традиционалне такси индустрије који су своје кориснике навикли на фиксне цене. Међутим, овакав начин формирања цена и наплате услуга од стране Uber-a је са становишта корисника прихватљив. Компанија бележи велике губитке, а посебно је била погођена током пандемије због ограничења кретања. Повећање цене у временима кризе је такође под критиком. Такође безбедност путника у времену ковид кризе је упитна обзиром на концепт рада ове апликације. Позитивни друштвени утицај Uber-a се огледа у промовисању разноликости запослених што значи да не постоји ни један вид дискриминације (SWOT & PESTLE, 2023: 16-18). У погледу правне перспективе, ова компанија се нашла у центру скандала због задуживања корисника за дуге руте, а плаћања возачима краћих рута, задржавајући разлику за себе. Такође, компанија се упустила у правну битку са Waymo, подружницом компаније Google у области технологије аутономних аутомобила. Google је оптужио Uber за недозвољено коришћење њихове технологије, што је Uber негирао. Спор је завршен обавезом Uber-a да плати обештећење у износу од 244 милиона долара (SWOT & PESTLE, 2023: 19-20). Ови проблеми нарушавају углед ове компаније чиме на видело испливају све њене слабости, а које је пак могуће применити и на сличне компаније. Закључци до којих се долази у ове две анализе је могуће у потпуности применити на компаније и апликацију Car: Go у Србији која представља српску варијанту Uber-a.

Табела 20: SWOT анализа платформе Uber

<p>Снаге:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• робусна и лака за коришћење уз ниске оперативне трошкове;</li> <li>• разумне цене и благовременост услуге уз мише модалитета плаћања;</li> <li>• разноврсне услуге и велики возни парк који нису ограничени стриктним правилима за обављање такси превоз;</li> <li>• возачи су ангажовани на основу уговора и нису запослени;</li> <li>• одлично дизајниран бренд и добра реклама;</li> <li>• подаци као кључна имовина</li> </ul>	<p>Слабости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• слаба повезаност са возачима;</li> <li>• менаџмент;</li> <li>• лоша радна етика;</li> <li>• заостајање за конкурентима;</li> <li>• зависност од технологије.</li> </ul>
<p>Шансе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• потенцијал на тржиштима у развоју;</li> <li>• повећање продора интернета и корисника паметних телефона;</li> <li>• употреба еколошких модела превоза попут дељења аутомобила, електричних аутомобила и итд.;</li> <li>• иновативне и неконвенционалне услуге.</li> </ul>	<p>Претње:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• различита правила и прописи;</li> <li>• самовозећи и аутономни аутомобили у скорјој будућности;</li> <li>• протести такси удружења;</li> <li>• старије становништво које и даље преферира традиционалне такси услуге и изнајмљивање самовозећих аутомобила може потенцијално да уништи пословање апликације</li> </ul>

Извор: SWOT & PESTLE, 2023: 6

Концепт дељења возњи посредством мобилне апликације представља иновативни модел у обављању превоза путника који би се као такав требао да примени на територији на наше земље. Дељење возњи се може подвести под интегрисану мобилност, која представља четврти стуб система паметног превоза. Овде говоримо развијању мобилности као услуге (енгл. *mobility as services*) где долази до „обједињавања неколико опција превоза, што омогућава кориснику да приликом планирања својих путовања одабере ону опцију која највише одговара његовим потребама, резервише је и плати посредством дигиталне апликације“ (Audouin & Finger, 2019: 5). Овај концепт је у тесној вези са Интернетом ствари. Иновације у превозу и претварање Београда у паметан град са развијеним паметним системом превоза су наишле на јако противљење традиционалне такси индустрије. Разлози за противљење развоју ове апликације се могу потражити у дугој историји развоја такси индустрије. Ерик Такер говори четири различите фазе у развоју такси капитализма у Торонту пре појаве Uber-а. Ове фазе се условно могу применити и на развој такси индустрије у нашој земљи. Последња фаза или фаза медаљонског капитализма која претходни Uber-у подразумева постојање ограниченог броја лиценци за такси возаче којима се ограничава улазак на тржиште новим возачима. Овај систем омогућава власницима дозвола да добију економску ренту која би иначе разлила међу конкуренцијом, док ограничења за диспечере имају за циљ да се ове ренте задрже у рукама директних пружалаца такси услуга (Tucker, 2018: 396). Како би обављали делатност такси превоза, од такси возача се поред добијања лиценце захтева да возила буду исте боје, са истим ознакама и чиста, док се од возача захтева да поштују кодекс облачења и понашања, са могућношћу покретања поступка уколико дође до злоупотребе било ког од ових правила (Tucker, 2018: 374). Ово су основни критеријуми које је неопходно испунити да би се обављао такси превоз путника. Неке земље су, попут наше, прописали и низ додатних критеријума као што су технички и естетски преглед возила, редовни систематски преглед за возаче и стручна спрема из области саобраћаја (Ковачевић, 2021б: 269). Ова правила су прописана Законом о друмском превозу и Одлукама локалних самоуправа за обављање такси превоза.

Такси удружења су покренула серију протеста против пословања компаније Car: Go у Србији. Постоје најмање три разлога за ове протесте и то: (1) борба против нелојалне конкуренције; (2) укидање ограничења у броју лиценци који је продукт медаљонског такси капитализма, а што захтева Car: Go и (3) неспровођење важећих закона од стране државе (Ковачевић, 2021б: 271). Ограничен број лиценци је према мишљењу представника апликације Car: Go заоставштина комунизма када је држава инсистирала на планском вођењу економије. Једно од потенцијалних решења је либерализација тржишта такси услуга, где би се цене одређивале на тржишту, лиценце укинуле и омогућило сваком лицу да обавља услугу превоза путника, уколико задовољи основне безбедносне критеријуме (Чекеревац, 2019). Таксисти са друге стране сматрају Car: Go нелојалном конкуренцијом и захтевају очување постојећих правила којим се ограничава број такси лиценци и инсистирају на постојању стриктних правила за добијање лиценци. Као легитимни вид ванинституционалне борбе, таксисти су организовали серију протеста у Београду током 2019. године. Ови протести су на улице Београда извели преко 3,000 такси возила и возача који су исказали незадовољство због непоступања државе према компанијама које обављају нелегалан такси превоз посредством апликација (Нешић, 2019). Протест је окончан након 12 дана блокада централних улица Београда и резултирао је договором са представницима власти о примени закона и одузимању возила компанијама које обављају нелегалан такси превоз и субвенцијама таксистима за унапређење такси службе (Петровић, 2019). Сукоб између Car: Go и таксиста је обележио конфликт између тадашње министарке саобраћаја и премијерке. Министарка је инсистирала да се пословање Car: Go уреди у складу са постојећим Законом о превозу путника у друмском саобраћају, док је премијерка индиректно подржала Car: Go истичући да ова компанија не крши закон, него да проналази рупе у њему (Инсајдер, 2019).

Српска варијанта Uber-а је наставила да послује и у наредном периоду. Ова компанија је почетком 2022. године купила такси удружења у Београду и предала захтев за 1,200 такси дозвола Секретаријату за саобраћај, сектору за ауто – такси превоз, оценивши ово као миран начин да се реши проблем са таксистима, али и да се одговори на потребе града Београда за нових 1,700 возила (Данас, 2022). Крајем октобра 2022. године, власник апликација и директор компаније Car: Go је поднео оставку на место директора и продао апликацију, поручивши притом да су га политичари упропастили и да компанији у овом тренутку није остало довољно новца да покрије све казне које им је изрекао Секретаријат за саобраћај града Београда. Оснивач апликације је истакао да је од периода оснивања апликација имала више од 1,5 милиона регистрованих корисника и око 300,000 корисника који су наручивали и плаћали услуге. Такође, реализовано је више од 10 милиона трансакција и остварено више од 50 милиона евра бруто прихода. Држави је уплаћено више од 5 милиона евра пореза и преко 1 милион евра разних казни (Илић Красић, 2022б).

### 3.2 Права и дужности запослених

У овом делу рада желимо да представимо положај возача који су ангажовани на апликацији Car: Go на потпуно објективан начин. Стога, нећемо се упуштати у вредносну процену ставова представника платформе и таксиста, него ћемо покушати да објаснимо која су то права и дужности возача на овој апликацији. У анализи рада апликације Car: Go потребно је да посебну пажњу обратимо на кључна питања као што су: (1) конкуренција; (2) питање запошљавања и рада; (3) социјална политика; (4) пореска политика и (5) безбедност потрошача (Thelen, 2018: 941-942). Студија која анализира функционисање Uber-а истиче да ова апликација има снажан утицај на такси индустрију у САД-у. Овај утицај се пре свега огледа у смањењу зарада код таксиста које су последице уласка Uber-а на тржиште (Berger et al, 2018: 209). Ситуација са апликацијом Car: Go у Србији је идентична ситуацији са Uber-ом. Ова апликација је слично као и Uber пореметила медаљонски капитализам и довела до уберизације такси економије у Србији (Ковачевић, 2021б: 267-269). Традиционална такси индустрија посматра апликацију Car: Go као нелојалну конкуренцију. Наше законодавство дозвољава да регистроване такси компаније или удружења користе мобилну апликацију у обављању своје делатности. Car: Go са друге стране тврди да им такси картел брани да учествују на тржишту (Ковачевић, 2021б: 271). Друго питање које анализирамо у овом раду се односи на питање запошљавања и рада. Различити аутори тврде да Uber инсистира да су његови запослени заправо ништа друго него корисници услуга апликације или се пак ради о особама које су имале пуно или непуно радно време пре придруживања платформи (Calo & Rosenblat, 2017: 1660). SWOT анализа је показала да је компаративна предност платформе Uber управо то што њихови возачи нису директно запослени код ове компаније. Ситуација је иста и са компанијом Car: Go у Србији, што су нам и потврдили представници ове компаније када смо им проследили упит за учествовање у истраживању. Удружење Car: Go окупља око 850,000 чланова где су укључени корисници и возачи. Имају укупно регистрованих 4,500 возача које називају пружаоцима услуга и који нису формално запослени у оквиру компаније или удружења. Они су најчешће фриленсери или запослени од стране партнерских компанија (Ковачевић, 2021б: 272). Треће питање се односи на социјалну политику где такође можемо да приметимо разлику између такси возача и возача на дигиталним апликацијама. Радна права такси возача су у потпуности заштићена обзиром да су она дефинисана на основу њиховог статуса запослења. Са друге стране, положај фриленсера или запослених у партнерским компанијама у случају апликације Car: Go оставља возаче на овој апликацији у несигурном положају. Такође, приход који ови возачи остваре као samozапослени најчешће остаје нерегистрован (Thelen, 2018: 942). Возачи Car: Go-а морају да траже заштиту својих радних права код компаније која их ангажује. Четврто питање се односи на пореску политику. Такси предузетници у Републици Србији су паушално опорезовани, док компанија Car: Go плаћа порез на добит и доприносе за своје запослене. С' обзиром да не запошљава возаче, ова компанија не плаћа порезе и доприносе за њих него се задужује за порез обрачунат на



наплаћену провизију за услугу (Стеванчић, 2018). Доприносе за запослене плаћа партнерска компанија. Безбедност потрошача је пето и последње питање које анализирамо у овом делу рада. С' обзиром да апликација омогућује корисницима да приступе интерактивној мапи возила, одаберу возило, добију информацију о позицији возила, потенцијалној цени руте, начину плаћања, можемо рећи да апликација има одређену предност у односу на традиционалне такси предузетнике или компаније. Са друге стране, возила Car: Go-а нису у обавези да испуњавају додатне услове у погледу ванредног техничког и естетског прегледа, те нисмо у потпуности уверени у безбедност вожњи оваквим возилима. Такси возачи са друге стране су обавезни да имају све предвиђене техничке и естетске прегледе возила, обавезно осигурање од ауто одговорности и додатно осигурање путника и што је најважније морају да поседују и уверење о здравственој способности за управљање моторним возилом и превоз путника (Ковачевић, 2021б: 273).

Кетлин Телен са технолошког института у Масачусетсу у САД-у је поредила различите чланке о компанији Uber у САД-у, Немачкој и Шведској. Следећи њено истраживање у анализу су укључени и чланци о апликацији Car: Go у Србији. Анализа је укључила пет кључних питања о којима смо дискутовали у овом делу рада. Резултати истраживања су показали да је питање конкуренције најзаступљеније у јавном дискурсу у Србији. Политика опорезивања и лиценцирање заузимају друго место. На последњем месту се налази питање запошљавања и рада што је веома поражавајућа чињеница. Такође, 75% чланака идентификује компанију Car: Go као кључног актера док такси индустрија заузима друго место са фреквентношћу помињања од 35%. Остали актери (Министарство саобраћаја, Влада и локалне власти) се помињу у мање од једне трећине чланака (Ковачевић, 2021б: 272-273). Апликација Car: Go прописује својим корисницима услове коришћења. Употреба апликације је дозвољена особама старијим од 18 година који морају да се региструју на апликацији, креирају налог и дају податке о својој платној картици. Регистрацијом на апликацији се аутоматски постаје члан удружења Car: Go. Апликација прописује и политику отказивања наручене вожње када се корисник задужује накнадом са припадајућим порезом. Корисници су обавезни да се пристојно понашају према возачима уз искључивање било каквог облика дискриминације. Компанија Car: Go у име и за рачун возача наплаћује пружање услуге, а цена се одређује према низу фактора, попут типа услуге, географског положаја, густине саобраћаја и времена потребног за обављање превоза. Такође, апликација наплаћује накнаду за коришћење платформе у име и за рачун возача у износу од 112.90 динара по трансакцији. Ова накнада је подложна промени о чему се редовно обавештавају корисници (Car: Go, 2022). Услови коришћења су за разлику од услова коришћења платформе Urwork усмерени искључиво на понашање корисника, али не и на понашање пружаоца услуга односно возача. У погледу положаја радника на овој апликацији, Центар за истраживање јавних политика је анализирао принципе поштеног рада. Ова апликација није освојила ни један бод у оба извештаја. Такође, са аспекта истраживања у овом раду, управитељи апликације нису показали интересовање за учествовање у истраживању правдајући се да немају директан контакт са возачима. У јавном дискурсу се често појављују текстови о исповестима преварених возача Car: Go-а, мада ове текстове нећемо узимати у обзир јер обилују субјективним ставовима возача који су разочарани у пословање на апликацији. Дакле, можемо закључити да запослени на овој апликацији су препуштени сами себи. У наставку ове студије случаја анализираћемо постојећу правну регулативу и дати предлог за реформу радног законодавства.

### 3.3 Правна регулатива

Правни систем Републике Србије не препознаје рад апликација за дељење вожњи. Без обзира на то Агенција за привредне регистре је уписала компанију Car: Go у регистар привредних субјеката, али не као апликацију за дељење вожњи него као фирму која пружа консултантске услуге у области информационе технологије. Градови и државе у којима се појавио Убер су убрзано приступили регулацији ове услуге. Основни разлог за убрзану

регулацију Убера је остваривање права на фер конкуренцију између традиционалне такси индустрије и система дељења возњи посредством дигиталне апликације. Национално законодавство је регулисању Убера приступило из два угла: (1) спровођење постојећих стандарда и захтева за платформе и њихове возаче који су примењивани на традиционалну такси индустрију и (2) попуштање постојећих стандарда и услова који су постојали пре појаве дигиталних платформи (Kilhoffer et al, 2020: 104). Први приступ би нужно довео до смањења обима пословања или потпуног повлачења са тржишта, док би други приступ омогућио опстанак Убера на тржишту. Поједине државе су увеле обавезно лиценцирање, а неке су отишле и корак даље захтевајући обавезну регистрацију платформи и дигиталних апликација. Ови облици регулације нису довољни за разумевање регулације апликација за дељење возњи јер су исувише искључиви. Стога, регулацији апликација за дељење возњи је могуће приступити на три начина: (1) стриктна регулација која подразумева строга правила како за компанију, тако и за њене возаче што доводи до тога да апликација престане са радом; (2) регулација којом се не ограничава раст компаније, али се прописују одређени критеријуми компанији у погледу изгледа возила и/или приступачности возила особама са инвалидитетом и (3) потпуно прихватање ових апликација и отворени позив компанијама да дођу на тржиште (Schneider, 2017: 45-46). Приликом доношења правног оквира за функционисање и пословање апликације за дељење возњи се можемо кретати од потпуне регулације до делимичне слободе (Schneider, 2017: 47). С обзиром да правни систем Републике Србије препознаје постојање ове компаније, поступак доношења одговарајућег законодавства се чини много лакшим него што је то случај са платформом Urwork. Приликом регулисања рада ове апликације треба посебно водити рачуна о правима запослених. Регулацији рада апликације за дељење возњи је могуће приступити на три начина: (1) забрана рада апликације; (2) легализовање рада апликације под строгим условима у циљу заштите радних права и (3) изједначавање апликације и традиционалне такси индустрије (Ковачевић, 2021б: 273). Приликом регулисања рада ове апликације, потребно је узети у обзир праксу Европског суда правде. Овде је важно поменути две пресуде Суда правде Европске уније које могу да послуже као полазни основ за дефинисање правног оквира у случају апликација за дељење возњи. Европски суд правде у случају Кривични поступак против Uber-а у Француској је заузео став да државе чланице могу забранити и казнити нелегалне активности у области превоза попут Uber-а на основу кривичног права без обавештавања комисије (Case C-320/16, 2016). Други значајни спор између Удружења таксиста и Uber-а у Шпанији где је суд одлучио да Uber, као сервис који спаја појединце са непрофесионалним возачима, припада области превоза и као такав се не може сматрати услугом информационог друштва (Case C-434/15, 2017). Државе приликом усвајања правног оквира се одлучују за једну од ове три понуђене опције. Неке државе<sup>58</sup> (нпр. Мађарска и Бугарска) се одлучују да забране пословање ове компаније. Хрватска је 2018. године изједначила Uber са такси компанијама, док Румунија инсистира на изједначавању таксиста и возача Uber-а (Милутиновић, 2019).

На основу свега изреченог оправдано се поставља питање о решењу које је најбоље за Србију. Приликом регулисања рада апликација за дељење возње треба на првом месту поћи од дефинисања односа између компанија која управља апликацијом и пружаоца услуге односно возача. Законодавство треба да дефинише постојање уговорног односа између апликације и возача, с тим да би се возач овде посматрао као запослено лице ангажовано у компанији која је регистрована делатност обављања превоза посредством мобилне апликације. Требало би урадити свеобухватну студију о потребном броју такси возача како би се дефинисао максимални број лиценци за обављање такси превоза. На овај начин регистрована мобилна апликација би могла да конкурише за добијање лиценци. Приликом конкурисања за лиценцу, компанија би требало да испуни све услове који су предвиђени за таксисте, чиме би се положај таксиста и апликације за дељење превоза изједначио. Најважнија реформа у овом погледу јесте признавање статуса запосленог лица возачима Car: Go-а и омогућавање овој

<sup>58</sup> Државе и градови у којима послује Uber. Видети на: <https://rb.gy/bvujuj>, датум приступа: 28.02.2023. године;

компанији да уз јасно дефинисане услове уђе на тржиште превоза путника и тако постане лојална конкуренција традиционалној такси индустрији. Највеће бенефите уласка Car: Go на тржиште превоза би имали грађани, будући да не би постојао олигопол над пружањем услуга такси превоза. Традиционална такси индустрија би била више заинтересована за обезбеђивање квалитетног и модерног превоза својим корисницима који би подразумевао укључивање паметних алата у превоз и потенцијално креирање сличних апликација, чиме би се понуда на нашем тржишту знатно побољшала. Стога, у проналажењу решења за регулисање пословања компаније Car: Go у Србији смо склонили да прихватимо другу опцију која подразумева легализацију под строгим условима уз поштовање радних права возача који би, поред тога што су обавезно запослени у компанији која је власник или корисник мобилне апликације, морали да задовоље стриктне услове за обављање превоза путника у друмском саобраћају, чиме би их практично изједначили са такси возачима.

## **VI РЕФОРМА СИНДИКАЛНОГ ПОКРЕТА И СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА У СРБИЈИ У ЕРИ ДИГИТАЛИЗАЦИЈЕ**

Ово поглавље је резултат дугогодишњих напора у проналаску адекватног одговора на сва отворена питања која су последица дигитализације рада како у свету, тако и у нашој земљи. Наш задатак у овом делу рада је да одредимо правац реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији служећи се примерима добре праксе које смо представили кроз рад. Пре него што се упустимо у представљање правца реформи потребно је да коначно дамо одговор на питање зашто су нестандартни облици рада ресетовали и вратили на почетак дуготрајну синдикалну борбу. Као главни разлог за ову појаву видимо неолибералну парадигму економских односа која је омогућила да се у условима друштвене кризе имплементирају нестандартни облици рада са свим негативним карактеристикама. У овом раду се оправдано критикује положај дигиталних радника у свету и у нашој земљи. Дигитализација рада за своју последицу има повећан број радно ангажованих лица у зони сиве економије. Такође, истакли смо да она нарушава већ стечена права и да је високообразовани кадар кључни покретачки мотор дигитализације. Након тога желимо да покажемо какав је положај синдикалног покрета у овом ситуацији посебно у Србији. Раније смо истакли да дигитализација доводи до формирања нових пословних унија које окупљају радно ангажована лица на дигиталним платформама, али и да такође буди активност традиционалних синдиката. Овде желимо да истакнемо компаративне предности традиционалног синдикалног покрета у ери дигитализације, али и вођења социјалног дијалога као јединог могућег пута у дефинисању права и обавеза дигиталних радника у Србији. Такође, анализираћемо постојеће механизме за вођење социјалног дијалога и представити предуслове за укључивање дигиталних радника у оквир постојећег социјалног дијалога. Након тога покушаћемо да представимо правце реформи синдикалног покрета у Србији како би уопште могли да говоримо заштити права дигиталних радника. За сам крај говорићемо о потенцијалној имплементацији европског социјалног модела, модификацији модела индустријских односа, модификацији инструмената социјалног дијалога и колективног преговарања како би на адекватан начин дошли до истинске заштите права дигиталних радника у Србији. Најзад, настојимо да потенцијалну светлу будућност дигиталног рада који би обухватио низ стечених и добро заштићених права повежемо са реформом синдикалног покрета који би из зоне неповерења у синдикате ушао у зону обновљеног поверења и пораста у броју чланова чиме би синдикат одгурнуо са себе сав баласт из прошлости.

### **1. Имплементација дигиталног рада у условима неолибералне парадигме**

Основна претпоставка од које полазимо у овом делу рада подразумева да је неолиберална парадигма економских односа у Србији погодна за развој дигиталног рада са свим његовим негативним карактеристикама. Овде истичемо појам сиве економије у Србији која представља један од највећих изазова за српску привреду са својим последицама у смислу утаје пореза, поремећаја тржишта рада, нелојалне конкуренције и неефикасне алокације ресурса (Krstić, 2015: 1). Развој сиве економије посебно добија на замаху у временима кризе, те она постаје део зачараног круга у коме је једна од последица рецесија бег из формалне у неформалну трговину чиме се смањују порески приходи и повећава фискални дефицит. Овај дефицит се мора надокнадити растом пореских стопа које терају компаније и раднике да прелазе у зону сиве економије или да напусте економију што је још погубније (Aradarenko, 2015: 5). Последица сиве економије је пад броја формално запослених и пораст броја неформално запослених лица у зони сиве економије. Уколико би једно друштво у потпуности лишили пореза и било каквих накнада оно би у потпуности било под дOMETOM сиве економије. Професор Арадаренко сматра ову ситуацију немогућом, те истиче да се формална и неформална односно сива економија јављају паралелно. Неформална економија остварује два

ефекта на формалну економију и то: (1) поремећај алокације јер се ресурси и фактори производње не користе ефикасно и (2) приходи добијени у сивој економији се углавном троше у формалној економији, што представља стимулишући ефекат. Доминантни актери у сивој економији су компаније и становништво (Aradarenko, 2015: 6).

Развој сиве економије у Републици Србији је потпомогнут неолибералном парадигмом економских односа. Докмановић истиче да „неолиберализам представља специфичну интеграцију економских процеса и идеологију савременог глобалног капитализма која почива на Вашингтонском консензусу. У светским размера је постао доминантан захваљујући најмоћнијим међународним финансијским институцијама као што су Међународни монетарни фонд (ММФ), Светска банка и Интерамеричка банка за развој. Главне карактеристике овог концепта су форсирање слободног тржишта, дерегулација, приватизација, смањење јавних издатака за социјалне услуге и замена концепта јавног добра или заједнице са концептом индивидуалне одговорности“ (Докмановић, 2017: 21). Слободно тржиште је круцијална вредност неолибералне економије, где израз слободно означава неспутано кретање капитала, добара и услуга, уз ослобођење приватних предузећа било какве врсте државне контроле, укључујући овде контролу цена, надница и права запослених (Докмановић, 2017: 22). Наиме, економско уређење наше државе почива на тржишној привреди, отвореном и слободном тржишту, слободи предузетништва, самосталности привредних субјеката и равноправности приватне и других својина (Устав РС, 2006: члан 82, став 2). Према мишљењу Докмановић, неолиберални концепт економског уређења је уткан у Уставу Републике Србије, јер Устав пренаглашава приватно-својинска права, заштиту права стечених капиталом и форсира отворено и слободно тржиште са једне стране, док са друге стране дестимулише постојање ефикасних механизма социјалне правде и заштите економских и социјалних права (Докмановић, 2017: 70).

Транзиција у посткомунистичким друштвима је обиловала идејама политичког либерализма. Ипак, не можемо рећи да су све економске политике које су спроведене у нашој земљи биле либералне или чак неолибералне. У овом раду се ограничавамо на тржиште рада у Србији које је као последица транзиције претрпело снажан ударац од стране неолибералних политика. Резултат транзиције јесте да се питања запошљавања у Србији виде не само као економски проблем по себи, него у контексту решавања општих и развојних питања (Ђукић, 2008: 200) попут реформе јавног сектора кроз потенцијалну приватизацију виталних државних предузећа. Са друге стране, сведоци смо да политика привлачења страних директних инвестиција која је уткана у економску политику наше земље не значи поштовање основних права радника. Суровост капитализма у сектору привреде најбоље осликава неолибералну парадигму економских односа. У условима оваквих односа на тржишту рада развијају се нестандартни облици запошљавања који су сами по себи прожети идеологијом савременог глобалног капитализма. Стога, није ни чудно да је имплементација оваквих облика рада у Србији на пиједестал поставила све недоследности и занемаривања политике рада и запошљавања од стране наше државе. Нестандардни облици рада на тржишту рада које је претрпело снажни притисак неолибералних политика након пада социјализма резултирали су да на површину испливају све негативне карактеристике ових облика рада. Висока флексибилизација је довела до нестабилности радних места и зарада, а ограничен захват националног законодавства је онемогућио препознавање основних права дигиталних радника. Ово је последично раднике на дигиталном тржишту рада померило у зону сиве економије. У наставку рада објаснићемо због чега долази до пораста броја радно ангажованих лица у зони сиве економије и какве су последице дигитализације на развој сиве економије.

### 1.1 Пораст броја радно ангажованих лица у зони сиве економије

Пораст броја радно ангажованих лица у зони сиве економије је наредна претпоставка од које полазимо у овом делу раду. Истраживања НАЛЕД-а показују тренд опадања сиве

економије у Србији. Студија је спроведена по монетарном методу<sup>59</sup> и потврђује пад неформалне запослености од 2.1% БДП са 22.2% колико је износила 2017. на 20.1% колико је износила 2021. године (НАЛЕД, 2022: 2). На основу ових истраживања бисмо могли закључити да се Србија креће у добром правцу у регулисању сиве економије. Ради разумевања сиве економије послужићемо се званичним државним статистиком из Анкете о радној снази и представити нову методологију за обрачун запослених која је прилагођене методологији Европске уније. Она не узима у обзир формални статус лица које се анкетира, него се његов радни статус одређује на основу активности које су обављали у посматраној седмици. Стога, као запослено лице (од 15 до 89 година), поред оних који имају посао, се може појавити и лице које формално без запослење, ако је у посматраној седмици обављало неки посао најмање један сат, ради стицања средстава за живот. Такође, лицем ван радне снаге, поред становништва испод 15 и изнад 89 година, се сматра лице без формалног запослења које је пријављено код Националне службе за запошљавање, уколико током четири седмице које су претходиле анкетирању није предузимало активне кораке у тражењу посла и није у могућности да почне да ради у року од две седмице. Ако формално незапослено лице предузме неку од активности на тржишту рада сматраће се запосленим. Незапосленим лицима (од 15 до 74 године) се сматра лица која нису била запослена у претходне две седмице, лица која су тренутно расположива и спремна за рад у року од две седмице и лица која активно траже посао било да су предузимала активности или су нашла посао на којем ће почети да раде најкасније у периоду од три месеца након посматрања (РЗС, 2021).

Табела 21: Основни показатељи кретања на тржишту рада, IV квартал 2022.

	III квартал 2022	Промене у односу на претходни квартал		Промене у односу на исти квартал претходне године	
	(у хиљ.)	(у хиљ.)	%	(у хиљ.)	%
Популација старости 15+	5769,8	-17,1	-0,3	-68,5	-1,2
Активно становништво	3179,9	-51,2	-1,6	-54,3	-1,7
Запослени	2887,7	-53,4	-1,8	-28,7	-1,0
Формално запослени	2529,5	-10,3	-0,4	0,4	0,0
Неформално запослени	369,5	-43,1	-10,4	-29,1	-7,3
Незапослени	291,1	2,2	0,8	-25,6	-8,1
Становништво ван радне снаге	2590,0	34,1	1,3	-14,2	-0,5
	%	(п. п.)			
Стопа активности	55,1		-0,7		-0,3
Стопа запослености	50,1		-0,8		0,1
Стопа неформалне запослености	12,8		-1,2		-0,9
Стопа незапослености	9,2		0,2		-0,6
Стопа становништва ван радне снаге	44,9		0,7		0,3

Извор: РЗС, 2023

<sup>59</sup> Овај метод се заснива на процени обима сиве економије поређењем обима готовог новца у оптицају и новца који би био довољан да у случају када би сви привредници и грађани плаћали порез. Овим методом се поред легалне привреде обухвата и нерегистрована привреда. Њиме се прво процењује обим готовине који се користи у сивој зони и потом множи са просечном брзином оптицаја новца, на основу чега се добија укупан обим сиве економије. Овај метод је развијен још 80-их година и употребљен је у више од 40 земаља, док је у Србији први пут употребљен у овој студији. Такође, он се заснива на јавно доступним подацима и могао би да се конструише на месечном нивоу што би дало веома брз увид у ефекте јавних политика (НАЛЕД, 2022: 1);

Ради разумевања кретања трендова у Србији у погледу неформално запослених лица, представићемо Анкету о радној снази за последњи квартал 2022. године. Последњи подаци показују пад у укупном броју неформалне запослености. Међутим удео неформалне запослености у укупној запослености је и даље на 12.8% што је знатно више у односу на развијене земље Западне Европе. Статистички подаци показују укупан удео неформалне запослености изван и у оквиру пољопривреде што је недовољно како би могли суштински разумети ко су неформално запослени у Србији. Дигиталне раднике у Србији услед непостојање јасне законске регулативе би требало уврстити у неформално запослена лица. Актуелна дешавања у Србији не говоре у прилог томе да ће се у скоријој будућности озбиљније приступити решавању проблема дигиталних радника. Стога, највећи проблем дигиталних радника у Србији јесте статус неформално запослених лица без икаквих права која произилазе из радног односа који фактички обављају. На примеру Србије такође можемо закључити да није дошло до једноставног формализовања радног статуса те је неопходно укључити заинтересоване социјалне актере у решавање нагомиланих проблема. Анкета о радној снази за последњи квартал 2022. године показује да у односу на последњи квартал 2021. године долази до смањења броја запослених за 1.0%, незапослених за 8.1% и становништва ван радне снаге за 0.5%. Међутим, уколико податке из последњег квартала упоредимо са трећим кварталом 2022. године видећемо да долази до смањења запослености за 1.8%, али повећања незапослености за 0.8% и становништва ван радне снаге за 1.3% (РЗС, 2023).

Начин рачунања запослених и незапослених је наишао на снажну критику од стране Фискалног савета који истичу да је немогуће говорити о високом расту запослености који траје од 2012. године и који у потпуности одудара од спорог раста БДП-а. Ово противречи елементарној економској теорији и не дешава се ни у једној упоредивој земљи. Такође, ово није ни у складу са кретањем маркоекономских агрегата, као што су животни стандард становништва и наплата за обавезно социјално осигурање (Петровић et al, 2018: 3). О непоузданости анкете о радној снази говоре и представници синдиката који критикују начин рачунања укупне формалне запослености управо због укључивања различитих категорија становништва у формалну запосленост. Стојиљковић истиче да у статистику поред запослених на одређено и неодређено време улазе и особе које су обављале неке повремене или привремене послове, али које су ван тог периода биле објективно незапослене. Када би се гледали реални показатељи број незапослених би био далеко већи од онога који се овде приказује и износио би око милион људи (Влаовић, 2020). Алексић и Арадаренко сматрају да подаци добијени пре и после 2014. године нису директно упоредиви, али без обзира на методолошке промене истичу да се раст стопе запослености и пад стопе незапосленост који су почели од 2012. године настављају и данас (Алексић & Арадаренко, 2020: 12). Несклад између раста запослености и раста БДП-а се може објаснити са феноменом еластичности запослености. Овај индикатор је неоправдано мање популаран од стопе запослености, стопе незапослености и стопе активности, који су најчешће коришћени макроекономски индикатори. Еластичност запослености или радна интензивност раста мери како се мења запосленост са променом економског аутопута, односно она је у односу на раст дефинисана као „процентуална промена запослености до које долази са порастом бруто домаћег производа од једног процентног поена“ (Арадаренко, 2017: 15). Нормални распон еластичности запослености се креће од 0 до 1. Уколико су вредности еластичне запослености веће од 1, како у својој анализи приказују Петровић и остали (2018: 7), говоримо о тренду раста запослености која расте брже од БДП-а, што последично доводи до пада продуктивности (Арадаренко, 2017: 16). Петровић и остали истичу да висок раст запослености, уз минималан раст БДП-а, има за последицу еластичност запослености у вредности од 3.2 која је изван теоријског опсега. Ово такође указује и на мало вероватан и дугогодишњи пад продуктивности и потпуну неповезаност између трендова кретања БДП-а и запослености (Петровић et al, 2018: 17). Обе групе економиста истичу веома значајан раст неформалне запослености у посматраном периоду (Петровић et al, 2018: 4; Алексић & Арадаренко et al, 2020: 13).

У овом делу рада смо представили кључне тачке спорења између две групе наших економиста који на везу запослености и раста БДП-а гледају на потпуно другачији начин. Не желећи даље да се упуштамо у њихов спор, али ценећи њихову стручност у пољу економије, представимо своје мишљење о званичној државној методологији којом се обрачуна удео запослених и незапослених у укупном становништву. Методологија из Анкете о радној снази се може аргументовано критиковати по неколико основа: (1) дефиниција запослености је преширока и укључује лица која раде макар један радни сат, што значи да се студент, који је у току студирања провео један радни дан у неком кол центру и то баш у моменту када је спроведена ова Анкета, може сматрати запосленим лицем; (2) категорија радно неактивног становништва се може сматрати базом потенцијалних незапослених јер лице из незапослености може не одазивањем на позив на обуку коју организује национална служба прећи у категорију радно неактивног становништва; (3) неусаглашеност анкете са правном дефиницијом запосленог лица у члану 5. Закона о раду по коме се запосленим сматра свако физичко лице које је у радном односу код послодавца (Закон о раду, 2018: члан 5) и (4) могућност посматрања формално незапослених лица на дигиталном тржишту рада као запослених.

Сматрамо да анкета о радној снази на мала врата под категорију запослених подводи лица из сиве односно прикривене зоне запослености што у битноме отежава њихов положај. Монетарна метода која укључује и нерегистровану привреду донекле исправља ову методологију, али проблем са овом методологијом је у томе што она у потпуности прихвата методологију из анкете о радној снази за коју смо показали да има одређене недостатке. Ни једна званична државна методологија не препознаје дигиталне раднике као посебну категорију радног становништва. Стога, не можемо прецизно да утврдимо којој категорији они припадају. Уколико се стриктно држимо методологије коју нам нуди Републички завод за статистику, дигиталне раднике можемо тражити и међу запосленима, незапосленима и становништву ван радне снаге. Уколико пак регулишу свој радно-правни статус њих подводимо под категорију формалне запослености, док остале који нису регулисали свој радно-правни статус подводимо под зону прикривене или сиве запослености, односно у зону сиве економије. Истраживања Центра за јавне политике су показала да свега 31% запослених на дигиталном тржишту рада је решило свој радно-правни статус. У зони сиве запослености остаје око 69% становништва (Анђелковић, et al. 2018: 8). Процена на основу истраживања спроведеног за потребе овог рада показује тренд смањења броја запослених у зони сиве запослености, али нове одлуке пореских власти од 2020. и 2022. године гурају један број запослених ван радног активног становништва, због немогућности да зараде довољно новца како би покрили порез коју им је наметнула држава. Модели опорезивања који су у понуди од 2023. године ће услед несталности прихода обесхрабрити један део дигиталних радника да регулишу свој радно-правни статус чиме ће остати у зони сиве запослености. Са друге стране, један део дигиталних радника ће сигурно затворити своје фирме јер му модели опорезивања пружају могућност да у једном периоду чак и не плате доприносе уколико немају сталан извор прихода. Стога, на основу свега изреченог можемо са сигурношћу тврдити да је стопа прикривене или сиве запослености на дигиталном тржишту рада услед недоследности пореског система и непостојања радног законодавства на стабилно високом нивоу и можда чак и у експанзији.

## 1.2 Деградација основних права радника

У претходном тексту смо представили да је традиционално тржиште рада нужно дуално, односно да познаје како формалну тако и неформалну запосленост. Иако постоје извесна побољшања у смањењу броја неформално запослених, забрињава чињеница да до смањења овог броја долази уз деградацију основних права радника. Наиме, у извештају Националне алијансе за локални економски развој (НАЛЕД) јасно се наводи да је за сузбијање сиве економије потребно даље сузбијање неформалног рада. Иако се ова мера чини на први поглед прихватљивом, кључни проблем је начин остваривања ове мере. Наиме, НАЛЕД



признаје да је непријављивање радника доминантан облик сиве економије у српској привреди, али инсистира на даљој флексибилизацији радног законодавства и препознавање нових и нерегулисаних облика запошљавања и њихово увођење у легалне токове (НАЛЕД, 2022: 5). Флексибилизација радног законодавства је опасан терен који може довести до даље ерозије права радника. Уколико говоримо о дигиталном тржишту рада, налазимо се на још нестабилнијем терену. Наиме, дигитално тржиште рада одликује високим степеном флексибилности. Уколико би радно законодавство признало постојање дигиталног тржишта рада и рекло да се радно ангажована лица на овом тржишту могу третирати на исти начин као запослени на традиционалном тржишту рада без даљег упуштања у специфичност њиховог односа, можемо претпоставити да би лица која су до сада регулисала свој радно-правни статус прешла у зону неформалне запослености, док би лица која нису била у могућности да регулишу свој статус изашла са овог тржишта поставши незапослени или можда чак остала изван радне снаге. Уколико је намера радног законодавства да под своје окриље обухвати дигиталне раднике, оно мора бити сушта супротност од флексибилности, дакле мора бити ригидно. Ригидно радно законодавство би у почетку дефинисало јасна права и обавезе дигиталних радника, затим дефинисало послодавца који би у овом случају био дигитална платформа или апликација односно компанија која је власник или унајмљује дигиталну платформу или апликацију. Пошто су ове компаније најчешће регистроване изван наше земље, Међународна организација рада, Европска унија, конфедерације синдиката заједно са заинтересованим социјалним актерима у нашој земљи би морале да пронађу начин како да дефинишу платформе као послодавца. Такође, платформе би морале да сnose терет новчаних давања за своје раднике, који би се могао компензовати кроз накнаде које узимају од запослених, а које смо раније приказали. Једино у овом случају можемо говорити о увођењу нестандартних облика рада у легалне токове што би значило смањење сиве економије. У супротном случају, флексибилизација би довела до даље деградације основних права свих радника, укључујући и оне на традиционалном тржишту рада.

Истраживања која су приказана у овом раду недвосмислено показују да дигитализација рада у Србији доводи до деградације основних права дигиталних радника. Дигитални радници су лишени права на стабилну зараду, стабилан уговор о раду, јасно дефинисано радно време и социјалну заштиту. Уколико пак пожелеле да остваре једно од ових права, они то морају да учине самостално. Стога, дигитални облици рада су нестандартни и прекарни облици који за последицу имају повратак радних односа на време пред настанак синдикално. Дигитално тржиште рада је такође дуално с тим да удео формалне запослености на дигиталном тржишту рада износи скоро 1/3 ако посматрамо податке које нам даје Центар за истраживање јавних политика. Дакле, више од 2/3 дигиталних радника припада неформалним облицима рада односно припада сивој економији. Сива економија пружа једино могућност да неформални запослени учествују у формалној економији у трошењу средстава која су зарадили. Други значајан актер сиве економије на дигиталном тржишту рада су власници односно најамници дигиталних платформи или апликација који у већини случајева не послују на нашем тржишту. На примеру дигиталне платформе Upwork смо видели да она регуларно пријављује приходе надлежним органима у САД-у. Слична је ситуација са компанијом Car: Go која легално послује у Србији, али не у делатности за коју је регистрована. Могли бисмо рећи да су ове две компаније доминанти актери у пољу сиве економије на дигиталном тржишту рада. У случају обе компаније највећи терет сnose дигитални радници, али и грађани и држава такође. Ако би радни однос на дигиталним платформама посматрали као уговорени однос између запосленог са једне стране и послодавца односно дигиталне платформе са друге стране, онда би сви дигитални радници у оквиру ове две платформе били у зони неформалне запослености. Можемо закључити да се неформална запосленост у Србији условно смањује са лажним самозапошљавањем које представља наметнути модел како би се стекла каква-таква радна права на дигиталном тржишту рада. Модели опорезивања који су договорени између представника Владе и дигиталних радника у Србији су само прелазно решење којим се дугорочно не решава проблем дигиталних радника. Једино решење које ће спречити даљу

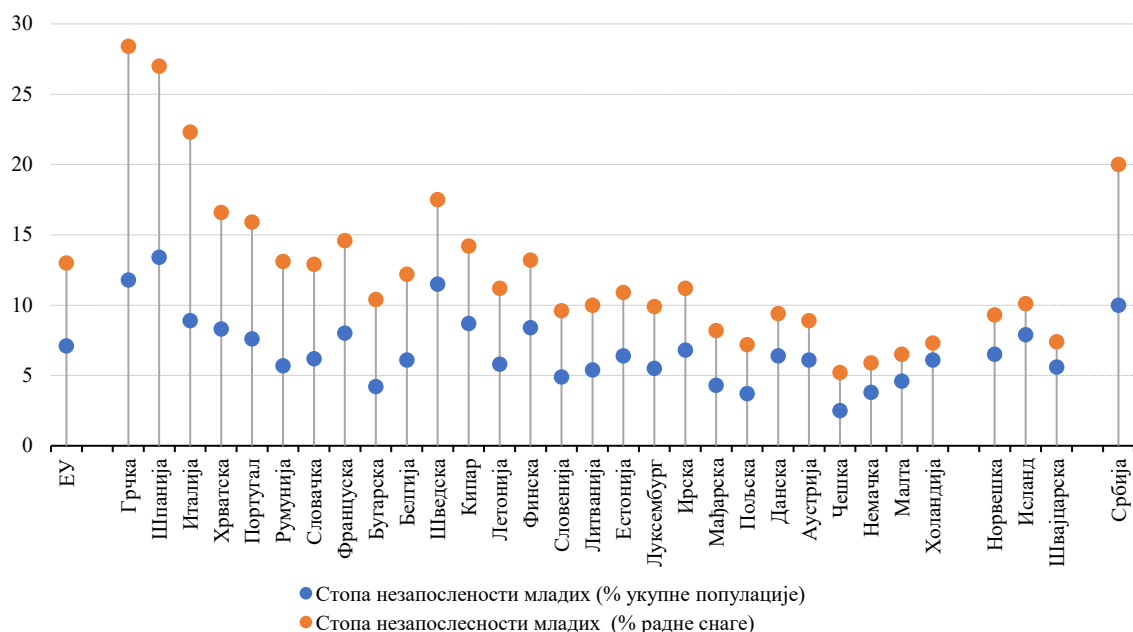
деградацију права дигиталних радника јесте доношење радног законодавства где ће се јасно дефинисати појам запосленог и послодавца, а као послодавац би се у смислу ових реформи посматрале дигиталне платформе и апликације. У противном, козметичке промене у пореском и радном законодавству ће пре резултирати преласком дигиталних радника у незапослене или неактивне.

### 1.3 Високообразовани кадар као носилац дигитализације рада

Истраживања која су наведена у овом раду су показала да је високообразовани кадар најзаступљенији на дигиталном тржишту рада. Разлоге за ову појаву треба тражити са једне стране у врстама послова које се обављају на дигиталном тржишту рада која захтевају низ софистицираних знања, али и тежак проналазак посла у струци са друге стране. Ако погледамо занимања која су наведена на индексу онлајн рада или на платформи Upwork видећемо да дигитализација, поред инсистирања на завидном нивоу информатичке писмености, тражи и низ других вештина попут познавања страних језика (пре свега енглеског језика), рад у оквиру одређених програмских пакета, рад у специјализованим програмима који се везују за одређено дигитално занимање и сл. Како су најтраженија дигитална занимања у Србији развој софтвера и креативне услуге и мултимедија, неопходност високог образовања је неупитна. Истраживање о Положају и потребама младих у Републици Србији које је спровео ЦЕСИД показују да у популацији између 15 и 30 година високо образовање (вишу школу, факултет или мастер/магистратуру/докторат) има 19% (ЦеСИД, 2019: 17). Подаци за 2019. годину показују да је младо становништво доминантно у процесу школовања (45%) (28% у средњој школи и 17% на факултетима или вишим школама). Занимљиво је да 37% младих изјавило да ради, док је 6% рекло да упоредо студира и ради. Очекивано да су међу онима који студирају најзаступљенији испитаници између 20 и 24 године, а међу онима који раде између 25 и 30 година. Истраживачи из ЦеСИД-а посебно истичу да су незапослени најчешћи међу најстаријом популацијом испитаника (25-30 година) (ЦеСИД, 2019: 19). Занимљив податак из овог истраживања је потребна квалификација за обављање послова на тржишту рада, где је 29% испитаника изјавило да су преквалификовани за посао који обављају (ЦеСИД, 2019: 34). Истраживање Кровне организације младих је показало да чак 58% младих ради на позицији за коју се није школовало, док је 17% запослено на позицији за коју се донекле школовало, а тек  $\frac{1}{4}$  или 25% је изјавило да ради на позицији за коју је стекло одговарајуће образовање. Ови подаци говоре о неусклађености тржишта рада са образовним системом, али и о лошим процесима професионалне оријентације (Стојановић & Ивковић, 2022: 192-193). Такође, 46% младих у 2019. години би желело да започне приватни посао при чему предузетнички потенцијал натпросечно показују мушкарци старости између 25 и 30 година. Ипак, њих 78% није учинило ништа по овом питању (ЦеСИД, 2019: 38). Са друге стране, млади се највише слажу са тиме да је боље радити или државни посао (збирно 46%) или покренути сопствени бизнис (збирно 49%). Насупрот томе, свега 21% младих сматра да је најбоље да се запосле у приватним компанијама (ЦеСИД, 2019: 39).

На графикону 23. је приказан % удео незапослености младих у укупној популацији и укупној радној снази у земљама чланицама ЕУ, Норвешкој, Исланду, Швајцарској и Србији. Истраживање је показало да се наша држава налази на четвртном месту од посматраних земаља према стопи незапослености младих. Национална служба за запошљавање представља месечни статистички билтен о кретањима на тржишту рада у Србији. Последњи подаци за јануар 2023. године показују да укупан број младих који су незапослени износи 85,034 што

Графикон 23: Стопа и однос незапослености младих (у популацији од 15 до 29. година у %)



Извор: Eurostat, 2022

представља 19,72%<sup>60</sup> од укупног броја незапослених у Србији. Највећи удео незапослене популације међу младом популацијом представља становништво од 25 до 29 године са уделом од око 9% (НСЗ, 2023: 21). Висок удео незапослености младих у укупној популацији, неусклађеност тржишта рада са образовним системом у погледу потребних квалификација, потплаћеност атрактивних занимања за дигитално тржиште рада на традиционалном тржишту рада, потребе дигиталног тржишта рада за кадром који има високо образовање и низ софистицираних вештина, али и различита истраживања која су представљена раније у овом раду, су кључни разлози због којих можемо са сигурношћу тврдити да је високообразовано младо становништво у нашој земљи представља основну базу из које се црпи радна снага на дигиталном тржишту рада. Стога, високообразовано младо становништво у Републици Србији су носиоци свеобухватне дигитализације рада, те активности социјалних актера треба да буду усмерени ка овој популацији која такође треба да буде кључни замајац укупног привредног развоја наше земље у индустрији која се услед дигитализације непрестано мења.

## 2. Синдикални покрет и социјални дијалог у ери дигитализације рада у Србији

Најзначајније питање које анализирамо у овом раду се тиче положаја синдиката у ери дигитализације у Србији. У овом делу рада ћемо представити активности синдиката на овом пољу и стање социјалног дијалога у Србији и механизме заштите права радника кроз процес вођења социјалног дијалога. Пре свега желимо да искажемо заинтересованост синдиката за питање дигитализације рада, што је у супротности са увреженим мишљењем међу

<sup>60</sup> Према подацима Националне службе за запошљавање у јануару 2023. године у Србији је укупно незапослено и на евиденцији 431,132 лица старости од 15 до 65 година (НСЗ, 2023: 21). Анкета о радној снази за последњи квартал приказује да је незапослено 291,100 лица (РЗС, 2023). До разлике у броју долази због различитих метода у обрачунавању;

популацијом дигиталних радника који сматрају да синдикати у Србији не преузимају никакве активности на пољу заштите права радника. Такође, навешћемо и препоруке за вођење социјалног дијалога у ери дигитализације и испитати могућности коришћења постојећих механизма за вођење социјалног дијалога у Србији. Циљ нам је да на што бољи начин представимо тренутни положај синдиката у Србији на дигиталном тржишту рада, могућности и ограничења у активности, али и да наведемо основне постулате за вођење социјалног дијалога на дигиталним платформама и уопштено на дигиталном тржишту рада.

## 2.1 Положај синдиката на дигиталном тржишту рада

У циљу разумевања положаја синдиката на дигиталном тржишту рада у Србији подсетићемо се аналогije о слици Бога Јануса који је заглаван у прошлост и будућност, а коју користи Тибо Вебер како би објаснио како синдикати требају да реагују на дигиталну револуцију. У циљу адекватног одговора на свеобухватну дигитализацију рада, синдикати у Србији попут синдиката у Европи и свету, морају гледати у прошлост и будућност и комбиновати традиционалне методе деловања са најсавременијим приступима (Fernandez, 2020: 161). Пре него што се упустимо у објашњавање положаја синдиката у ери дигитализације, требало би да представимо и потенцијалне могућности које стоје пред дигиталним радницима. Пре свега можемо закључити да се дигитални радници налазе у неправедном положају у односу на друге раднике, што захтева свеобухватну реформу ради дефинисања и остваривања права ове нове категорије радника. Пред дигиталним радницима су три могућности. Прво, дигитални радници треба да, упркос међусобним разликама, уз подршку синдиката, грађана и технологије формирају професионална удружења. Друго, они морају да развију нове облике колективне акције. Једна од могућности у овом пољу су протести уз употребу технологије како би идеја о протесту и захтеви допрели до широког круга дигиталних радника. Треће, синдикати не треба да само пруже подршку дигиталних радницима, него треба и да им помогну да формирају организоване синдикалне групе које ће преговарати са управитељима платформи (Jolly, 2018: 217-218).

Први изазов пред синдикатима у Србији је укључивање дигиталне агенде у платформе за деловање синдиката. Синдикати у Србији приступају двојачко овом изазову. На првом месту, наши синдикати учествују у програмима међународне сарадње са сличним организацијама на европском нивоу. Поред ових пројеката, наши синдикати подржавају иницијативе које долазе од стране Европске конфедерације синдиката. Синдикати, на другом месту пружају подршку иницијативама које долазе од стране дигиталних радника у Србији попут доношења Закона о флексибилним облицима рада. На основу интервјуа који су дали представници две водеће синдикалне централе и Удружења радника на интернету можемо извести позицију синдиката и удружења о дигитализацији рада у Србији. Ставови синдиката о дигитализацији рада у Србији се могу сумирати у неколико кључних тачки: (1) синдикати уочавају да је за око 80% дигиталних радника, дигитални рад једини извор прихода; (2) дигитални рад у Србији није регулисан ни једним правним прописом; (3) дигитални радници су углавном samozапослени и нису препознатљиви у законима због чега се јављају проблеми са порезом који им је неправедно обрачунат; (4) потребно је извршити ревизију пореске политике и међународних уговора; (5) подршка дигиталним радницима се огледа у њиховом укључивању у процес социјалног дијалога; (6) свет дигиталног рада је остао препуштен тржишту које нико нема намеру да уреди; (7) дигитални рад је сам по себи прекаран и има потенцијал да негативно утиче не само на даљу либерализацију рада него и на ниво зарада и (8) дигитални рад је успоставио неповољне стандарде мерења и вредновања рада уз признавање и плаћање искључиво ефективног рада проведеног на дигиталној платформи (Лукић, 2021б). Поред ставова синдиката по питању дигитализације рада, изнети су и ставови Удружења радника на интернету о питању дигитализације рада. Наиме, удружење је свакако захвално синдикатима на подршци протестима и преговорима са Владом, али и препознавању да се свет рада радикално мења. Са друге стране, они борбу синдиката за остваривање права на минималну

цену рада не схватају лично, те подршку синдикатима пружају у знак солидарности (Лукић, 2021б). Синдикати такође износе своје ставове у погледу радних права која су за њих кључна, где посебно апострофирају: (1) право на уговорени радни однос; (2) право на зараду и договарање око минималне цене рада; (3) право на ограничено радно време; (4) право на безбедне и здраве услове рада и потребну заштиту на раду и (5) право на колективно удруживање и преговарање. Синдикати такође инсистирају и на сигурности запослења која представља један од кључних индикатора достојанственог рада<sup>61</sup>. Представници удружења инсистирају искључиво на праву на колективно удруживање и преговарање (Лукић, 2021). Кључни проблеми из области социјалних права су мање више исти и за представнике синдиката и за представнике удружења радника на интернету. Обе групе наводе немогућност дигиталних радника да остваре нити једно од социјалних права из радних односа попут права на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање, боловање, трудничко и породилско одсуство, осигурање у случају незапослености и итд. (Лукић 2021б). Представници синдиката и удружења радника на интернету су сагласни да је неопходно уредити област дигиталног рада и склонили су прихватању измена постојећег законодавства, него доношења посебног законодавства које би потенцијално могло да настави негативну праксу избегавања заштите радних права која треба да буду сваком гарантована (Лукић, 2021б).

Синдикати покушавају да пронађу адекватан начин како би заштитили дигиталне раднике. Први корак у овом поступку би било широко тумачење појма радника. Стога, синдикати препоручују да се у употреби нађе појам радник, који је у конвенцијама 87. и 98. Међународне организације рада знатно шире дефинисан од појма запосленог (Лукић, 2021б). Синдикати на националном нивоу још увек нису формирали посебне синдикате дигиталних радника. Такође, не постоје ни званичне најаве када би до формирања оваквих организација могло и доћи. Синдикати су активни у пољу подршке дигиталним радницима у њиховој борби за већи степен видљивости и остваривање некаквих права. Уколико се подсетимо табеле 1. са почетка овог рада која говори о типовима организација које се појављују на дигиталним платформама, можемо закључити да локалне платформе имају највише изгледа за формирање некакве организационе структуре. Ситуација у нашој држави је и у овом погледу специфична. Наиме, индекс поштеност рада показује да ни једна локална платформа не добија ни један поен у погледу фер заступања које подразумева удруживања и изражавања гласа радника и демократско управљање. Једини облик организовања дигиталних радника у Србији је Удружење радника на интернету. На сајту Агенције за привредне регистре се може пронаћи јавно објављен статут овог удружења где се истиче да је ово удружење основано ради остваривања циљева у области заштите и унапређења радних права радника који се баве пружањем услуга путем интернета. Ради остваривања циљева удружење посебно скреће пажњу на проблеме радних права радника на интернету, укључује се у јавне расправе о предлозима политика, законских и других аката, прати примену закона и спровођења реформи, заступа интересе радника на интернету и пружа подршку у укључивању ових радника у друштвене процесе и подстиче стварање локалних и регионалних коалиција организација радника на интернету у Републици Србији (Статут Удружења радника на интернету, 2021). Ово удружење се може посматрати као неки вид парасиндикалне организације, где организација суштински остаје у невладином сектору, али због особености својих циљева поприма облике синдикалне организације. Без обзира на заинтересованост овог удружења за питање дигитализације рада, изречени ставови и активности ове организације иако значајни, показују велики степен неискуства. То се најбоље огледа у избору тема које су често преуско постављене и тичу се доношења ад хок решења којим би се тренутно могао побољшати положај дигиталних радника. Проблем дигиталних радника је дубоко укореван у друштву, обзиром да смо сведоци да се модерни капитализам на дигиталном тржишту рада претвара у

---

<sup>61</sup> О сигурности запослења као једном од кључних индикатора достојанственог рада можете више сазнати у: (Рељановић & Мисаиловић, 2022);

прастари феудализам, где су права радника сведена на минимум, дакле на период пре формативне фазе у историји синдикалног покрета коју чини период од настанка синдиката до њихове елементарне легализације и признавања синдикалних права (Стојиљковић, 2014б: 211). Стога, у дефинисању права дигиталних радника поред активности удружења је неопходна укљученост синдиката. Синдикати познају методе и стратегије деловања, те се на најбољи могући начин могу ухватити у коштац са нагомиланим проблемима дигиталних радника. Проблемима треба приступити темељно уз одређивање основних начела, праваца и циљева деловања, размене информација и предузимања конкретних мера и акција у циљу поправљања положаја дигиталних радника. Сматрамо да синдикати треба самоиницијативно да изађу из оквира постојећег радног законодавства и да тумаче појам радника шире него што то предвиђа радно законодавство. Ово ће омогућити синдикатима да под своје окриље окупе нову синдикалну клијентелу која вапи за њиховом заштитом.

Савез самосталних синдиката Србије и УГС Независност су подржали декларацију „Заједно за фер платформски рад“ (СССС, 2022; УГС Независност, 2023). Одбори за међународну сарадњу активно учествују у пројектним активностима са партнерским организацијама ради проналажења адекватног одговора на питање дигитализације. Наша два највећа синдиката су протеклом периоду учествовали у пројектима Danube@work из 2016. године и Danube Network – DiDaNet који спроведен је у периоду од 2020. до 2021. године. Партнери на пројекту су Аустријска федерација синдиката, УГС Независност, Савез самосталних синдиката и Удружење послодаваца из Србије, Државно предузеће Радикомуникације и Национална федерација синдиката из Молдавије, Украјинска федерација синдиката и Удружење послодаваца из Украјине, Асоцијација слободних синдиката и Удружење послодаваца из Словеније (OGB, 2020). Овај пројекат је наставак сарадње која је отпочета у оквиру пројекта Danube@work<sup>62</sup>. Пројекат је усмерен на тему дигитализације рада и изазова и прилика на тржишту рада који произилазе из дигитализације. Циљ овог пројекта је развијање стратегије која је фокусирана на несигурне услове рада са једне стране и смањивање одлива мозгова, са друге стране. Испуњење ових циљева је могуће остварити кроз сарадњу социјалних партнера и успостављањем мреже радника на платформи и стручњака за дигитализацију која ће омогућити размену информација за тренутно неорганизоване раднике (OGB, 2020). С' обзиром да се реализација пројекта одвијала у току пандемије корона вируса, многе активности на пројекту су се одвијале онлајн<sup>63</sup>. Главни закључак овог пројекта је да се платформе морају придржавати прописа и закона о фер и достојанственом раду, док је кључни актер који треба да одлучује о будућности рада снажан синдикат (Лукић, 2021а).

За потребе овог рада интервјуисали смо представнике Савеза самосталних синдиката (СССС). Пред представницима синдиката се нашло неколико питања која се тичу будућности радног законодавства, потенцијалног синдикалног организовања дигиталних радника и приступа заштити радника од стране синдиката. Представници синдиката сматрају да је кључни проблем радног законодавства у томе што се сва решења о правима, обавезама и одговорности радника морају донети у писаном облику, осим решења о годишњем одмору, које се такође доноси у писаном облику али на захтев запосленог. Синдикат није против

---

<sup>62</sup> Пројекат Danube@work - Социјални партнери заједно за праведан рад у ери дигитализације са циљем ширег сагледавања утицаја дигитализације и технолошког развоја на тржиште рада је био трогодишњи пројекат које је подржало аустријско Министарство за социјалну политику је пројекат сарадње синдикалних централа из земаља дунавске регије (Аустрије, Бугарске, Румуније и Србије). На једној од конференција представници синдиката су инсистирали на промени законске регулативе и гарантовање права дигиталних радницима на удруживање. Једно од могућих решења су колективни уговори који је у Данској закључен између синдиката 3F и платформе Hilfr. Радницима на платформи су овим колективних уговором гарантована минимална зарада, доприноси за пензијско и здравствено осигурање, као и плаћени годишњи одмор и боловање (УГС Независност, 2018);

<sup>63</sup> Партнерске организације су организовале низ вебминара на различите теме, као што су: Дигитализација рада и какве везе има закон са тим; Гиг економија: радна права и утаја пореза. Искуство из Украјине; Карактеристике и изазови рада на платформама и Задруге – шта су оне и зашто је солидарна економија занимљива алтернатива (OGB, 2020);

дигитализације рада, али изражава забринутост због њених потенцијалних негативних последица, а будућност дигитализације види у неопходности системског и концептуалног приступа који је утврђен у социјалном дијалогу. СССС је у формално-правном смислу исто да ли ће постојати посебно законодавство о флексибилним облицима рада или ће се извршити модификација постојећег закона о раду. Синдикат је ближи опцији посебног законодавства јер се правила и услови рада на дигиталном тржишту рада непрестано мењају. Синдикат је уплашен да ће промене законодавства довести до стихијског приступа либерализацији тржишта рада где се у први план истичу профит и ефикасност. Представници синдиката исказују бојазан да ће се ићи и на урушавање синдикалних права која су призната и уважена конвенцијама МОП-а. СССС планира да у будућности укључи дигиталне раднике у своју организацију и преузима проактивну улогу у заштити права дигиталних радника кроз различите пројекте и сарадњу са Fairwork фондацијом. Ова фондација заступа нови приступ тј. комбиновање радно-правне заштите са принципима праведне конкуренције што заступа и мрежа правних експерата Европске конфедерације синдиката. Међутим, синдикат у будућности неће усмерити своје активности искључиво на заштиту дигиталних радника, него ће их посматрати као део ширег система. Синдикат се стога мора бавити и остваривањем основних права из области рада, али и са изазовима из области дигитализације и вештачке интелигенције. СССС не заузима конкретан став о праведности опорезивања дигиталних радника, али сматра да су уважени њихови интереси. Такође, кључни проблем дигиталних радника у Србији је недостатак институционалне подршке њиховим проблемима у свакодневном раду. Према мишљењу синдиката не постоји институционална подршка за веома креативне индустрије које у српском БДП-у учествују са 6%, те ће СССС радити на пружању ове подршке у склопу своје модернизације и интерних дигитализација (Ковачевић, 2023б).

## 2.2 Социјални дијалог у ери дигитализације

Право на социјални дијалог представља једну од најзначајнијих тековина синдикалног организовања. Предмет социјалног дијалога су стратегије и политике запошљавања, али и укупна економска и социјална политика, предлози закона из области радног законодавства, приватизација и њени социјални ефекти, политика зарада и колективно преговарање, превенција и регулисање конфликта, али и многа друга питања која су од интереса за синдикате и њихове послодавце (Стојиљковић, 2014б: 237). Предмет социјалног дијалога у ери дигитализације би укључивао слична питања, с тим да би нагласак био, поред економске и социјалне политике, на дефинисању основних радних права на дигиталном тржишту рада, дефинисању појмова запослени и послодавац, промени целокупног радног законодавства у циљу обухватања нестандартних облика запошљавања. Социјални дијалог захтева постојање минимално две стране, што је у случају нестандартних облика рада на дигиталним платформама јако тешко. Стога, социјални дијалог на дигиталним платформама би пре свега требало водити на међународном нивоу како би се платформе приволеле да се декларишу као послодавци. Овде је важно препознати активности наднационалних организација попут Европске уније. Након тога могуће је водити социјални дијалог између представника запослених и послодаваца као подручних јединица или представника платформи на националном нивоу.

У историјату дигиталног рада у Србији, поред протеста које је организовало Удружење радника на интернету, можемо поменути и два штрајка због незадовољства условима рада које су организовали радници на платформама Glovo и Car: Go. Оба штрајка су се односила на зараде, а компаније су у оба случаја тек делимично испуниле захтеве. Разлози због којих су ови штрајкови били делимично успешни су следећи: (1) значајна флукуација запослених која отежава успостављање стабилних радничких структура; (2) сврставање појединих радника на страну руководства чиме су спречили штрајкове и остварили личну корист и (3) руководства платформи су активно сузбијали активности радника пративши њихову активност на вајбер

групама како би утврдили ко су радничке коловође које су отпуштали или кажњавали (Анђелковић et al, 2020: 26). Активности радника и послодаваца у случају ова два штрајка доста подсећају на покушаје организације штрајкова и у оквиру традиционалног тржишта рада. На основу свега можемо закључити да су могућности социјалног дијалога на дигиталним платформама у Србији ограничене. Ова ограниченост на првом месту потиче од гушења сваке врсте побуне од стране платформи. Социјални дијалог је изгуран са платформи не само због опструкције послодаваца, него и услед нејасног статуса радника. Радници остају развлашћени услед недостатка законских могућности за преговарање о условима рада и заштити сопствених интереса. Многи радници одбијају учешће у социјалном дијалогу јер су заокупљени остваривањем основног егзистенцијалног минимума. Радници на дигиталним платформама као једину шансу за борбу за боље услове рада виде у тржишту које ће у будућности укључити нову компанију која ће пак довести до побољшања права радника на дигиталним платформама (Анђелковић et al, 2020: 26-27).

Ограниченост социјалног дијалога у Србији се може свести на два кључна обележја и то: (1) ограниченост која потиче од самих радника и (2) ограниченост која настаје услед гушења социјалног дијалога од стране послодаваца. Актуелно законодавство омогућује вођење социјалног дијалога на нивоу дигиталних платформи које су регистроване у нашој држави. Да би се приступило социјалном дијалогу на платформама које су регистроване у Србији, социјални партнери морају прихватити логику конфликтног социјалног партнерства, тј. идеологију друштвеног заједништва којом се негира разумевање индустријских односа као игре нултог збира где „победник добија све“ (Стојиљковић, 2014б: 238). Дакле, и платформе и дигитални радници морају приступити социјалном дијалогу у правој вери без жеље да било којег актера преваре зарад остваривања својих уских интереса. Дигиталним радницима се мора гарантовати право на удруживање, штрајк и социјални дијалог услед лоших услова рада, док платформе треба да омогуће механизме за остваривање права дигиталних радника уз стриктну забрану било каквих аката гушења побуна. Овде долазимо до друге тзв. операционализујуће равни социјалног дијалога коју чине елементи неокорпоративизма са његова два различита, али комплементарна значења. На првом месту је опредељење за укључивање кључних интересних група у процес формирања политике, односно процес усклађивања друштвених процеса и односа. На другом месту се истиче да интересне групе треба да буду организоване у мали број специјализованих, релативно бројних и хијерархијски организованих група које располажу са довољно репрезентативном преговарачком моћи и капацитетима за доношење одлука (Стојиљковић, 2014б: 238-239). Активности синдиката и удружења радника на интернету управо видимо приликом организовања оваквих интересних група које би биле способне да преговарају са платформама о бољим условима њиховог рада. Међутим поставља се питање да ли је нешто овако и могуће јер социјални дијалог у овом случају мора препознати постојање две стране. Стога, у наставку рада представимо потенцијалну заштиту дигиталних радника у Србији кроз постојеће механизме социјалног дијалога.

### 2.3 Заштита права радника кроз постојеће механизме за вођење социјалног дијалога

Механизми за вођење социјалног дијалога у Републици Србији су дефинисани Законом о раду и Законом о Социјално-економском савету. Наиме, синдикати и удружења послодаваца којима је утврђена репрезентативност имају право на колективно преговарање и закључивање колективних уговора, право учешће у решавању колективних радних спорова, али и право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу (Закон о раду, 2018: члан 239). Најважнији институционални механизам за вођење социјалног дијалога у Србији је Социјално-економски савет који је основан 2001. године на основу Споразума о оснивању, делокругу и начину рада из 2001. године чији су потписници Влада Србије, Савез самосталних синдиката Србије, УГС Независност, Асоцијација слободних и независних синдиката и Унија послодаваца Србије. Други корак у формирању Социјално-економског савета је предузет 2004. године када је Законом о социјално-економском савету, овај савет



успостављен као независно тело састављено о представника владе, репрезентативних удружења послодаваца и репрезентативних синдиката на паритетној основи. Законом је дата могућност формирања оваквих тела на покрајинском и локалном нивоу (Ковачевић, 2017: 212).

Основно питање које постављамо у овом делу рада се односи на могућности постојећег законодавства да одговори на потребе дигиталних радника у смислу вођења социјалног дијалога. Као потенцијално решење предлажемо колективно преговарање између представника радника и дигиталних платформи које послују у нашој држави. Да би уопште говорили о колективном преговарању морамо претпоставити постојање радног односа између запосленог и послодавца, где би радници на локалним платформама били запослени код послодаваца односно тих платформи. Уколико одаберемо колективно преговарања као једину могућу форму социјалног дијалога у постојећим условима, отвара нам се питање репрезентативности социјалних партнера са једне стране и са друге стране жеље дигиталних радника да уопште учествују у процесу колективног преговарања. Питање репрезентативности је прецизно уређено у одељку XIX Закона о раду и оно је признато синдикатима и послодавцима у складу са прецизно утврђеним критеријумима и мерилима за утврђивање репрезентативности. Како званично не постоји синдикат дигиталних радника тешко нам је уопште да говоримо о процесу колективног преговарања. Пред нама се намећу два решења и то: (1) формирање огранка синдиката које бави питањима дигиталног рада и (2) прерастање удружења радника на интернету у синдикалну организацију. Уколико би се задовољио један од ова два потенцијална сценарија, онда би у складу са постојећим законодавством требало покренути процедуру за утврђивање репрезентативности синдиката на нивоу послодавца или пак на нивоу целе државе. Пример из позитивне праксе који налазимо у нашем региону је Синдикат радника на дигиталним платформама у Хрватској који је основан 2021. године (MAZ, 2021). Такође, наши синдикати показују иницијативу ка формирању синдикалне организације дигиталних радника у будућности. Са друге стране, остаје упитна заинтересованост дигиталних радника за вођење колективних преговора. Судећи по ставовима представника Удружења радника на интернету, немогућност колективног удруживање и преговарања представља један од кључних проблема за дигиталне раднике. Они истичу да им тренутно законодавство не дозвољава да формирају синдикат који би се даље бавио њиховим правима. Наше законодавство је ригидно по питању синдикалног организовања због уске дефиниције овог права. У условима постојећих односа између запослених и послодаваца на дигиталном тржишту рада, закључујемо да није могуће остварити нити један искорак ка синдикалном организовању и удруживању дигиталних радника.

Тренутно законодавство у нашој земљи блокира приступ социјалном дијалогу радницима на дигиталним платформама због тога што немају јасно дефинисан радни статус. Са друге стране, дигиталне платформе које су регистроване у нашој земљи могу да се сматрају једном од страна у социјалном дијалогу, али због непостојања уговорног односа између платформе и радника није могуће раднике посматрати као запослене у смислу нашег законодавства. Једно од решења које се намеће је промена дефиниције запосленог из нашег законодавства. Ригидност дефиниције запосленог у нашем законодавству омогућава заштиту права запослених, док даља флексибилизација радног законодавства би могла да доведе до нарушавања права постојећих запослених. Стога, треба пронаћи оптимално решење које ће омогућити заштиту права запослених на дигиталним платформама уз истовремено инсистирање на очувању стечених права запослених на традиционалном тржишту рада. Ново радно законодавство треба да почива на комбинацији нових и старих индикатора и представља праву прилику да се појам радног односа прилагоди са новонасталим професијама и технологијама које се употребљавају у процесу рада (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 422). Стога, у реформи радног законодавства је потребно пратити примере из судске праксе Европског суда правде (Case C-320/16, 2016 и Case C-434/15, 2017) и националних судова, попут пресуде Врховног суда Шпаније против курирске службе Glovo из 2020. године,

Пресуде Округног суда у Амстердаму против курирске службе Delivero из 2019. године, Пресуде Касационог суда у Италији из 2020. године и Пресуде Федералног радног суда Немачке из 2020. године<sup>64</sup>. Можемо закључити да је социјални дијалог на дигиталним платформама у Србији једино могућ у условима промењеног радног законодавства, које ће подразумевати промену дефиниције запосленог и инсистирање да платформе преузму део одговорности за своје раднике кроз прихватање статуса послодаваца. Уколико би се усвојило промењено радно законодавство, могли бисмо да говоримо не само о колективном преговарању, него и о институционализацији социјалног дијалога кроз трипартитна или мултипартитна тела за вођење социјалног дијалога.

### **3. Друштвени контекст реформи синдикалног покрета и социјалног дијалога у Србији**

Синдикални покрет у нашој земљи се суочава са великим бројем изазова. Са једне стране, традиционално тржиште рада одликује бројним аномалијама које се манифестују кроз нарушавања права радника. Сведоци смо великог броја случајева кршења основних права радника и великог незадовољства које изражавају радници путем средстава јавног информисања. Такође, синдикати већ дуги низ година не успевају да договоре минималну цену рада са социјалним партнерима, него она бива наметнута од стране Владе. Синдикати се суочавају са ерозијом права радника, а њихове проблеме појачава појава нестандартних облика рада који су последица дигитализације. Синдикати немају довољан број особља ни ти финансија како би се ухватили у коштац са дигитализацијом. Они се стога довијају и проналазе начине да се укључе у новонастале односе на тржишту рада. Укључивање синдиката додатно отежава неолиберална парадигма економских односа која се манифестује кроз превише отворено и флексибилно тржиште рада. Синдикати у наредном периоду треба да изврше анализу постојећег друштвеног контекста и предложе примену примера из позитивне праксе у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога. Ови поступци треба да воде ка повећању степена поверења у синдикате и значаја синдикалног организовања у времену даље дигитализација и аутоматизације људског рада. Синдикати морају да заузму крут став према неолибералном моделу економских односа и да инсистирају на креирању нове стратегије деловања која ће укључити све раднике и која ће се заснивати на достојанственом раду за све раднике.

#### **3.1 Анализа постојећег друштвеног контекста**

Приликом израде стратегије синдикалног деловања потребно је извршити свеобухватну анализу постојећег друштвеног контекста у нашој земљи. Република Србија је држава разорене привреде коју су задесиле све недаће демократске транзиције и консолидације. Једна од таквих недаћа је лоше спроведена приватизација која је за последицу имала затварање великих привредних гиганата што је довело до отпуштања великог броја радника који су задовољење егзистенцијалних потреба морали да потраже на тржишту рада. Наша држава одликује високим уделом неформалне запослености и сиве економије. Удео неформалне запослености се постепено смањује, али остаје изнад вредности каква је у развијеним земљама. Овде треба додати и висок удео у укупној незапослености од стране младих, што отежава положај ове популације која тек треба да приступи тржишту рада. Нестабилни политички и економски односи, систем плена у јавном сектору, немогућност покретања сопственог бизниса услед нелојалне конкуренције, прекарни рад у привреди, је натерао је један део популације да напусти нашу земљу у потрази за бољим условима рада. Неусаглашеност званичних статистика са стварним потребама грађана су такође један од

---

<sup>64</sup> Детаљније о овим пресудама можете прочитати у: (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 421-423);

разлога неповољног друштвеног контекста. Како не желимо да буде искључиво критички према постојећем друштвеном контексту, треба да поменемо да је у претходном периоду дошло и до помака који се огледа у расту БДП-а, просечне зараде, минималне цене рада, отварања нових радних места, државних давања према одређеним категоријама становништва и итд. Можемо истаћи да се крути неолиберализам донекле исправља ограниченим државним интервенционизмом који се огледа у давањима према привреди и грађанима посебно у временима кризе какве је била протекла пандемија.

Дигитализације рада у Србији се развија у односу несклада који је присутан у постојећем друштвеном контексту. Како су односи на традиционалном тржишту рада претежно неолиберални можемо претпоставити да се сва суровост неолиберализма манифестовала и на дигиталном тржишту рада. Односи између радника, клијента и платформе су пресликани са светског на српско дигитално тржиште рада. Иста је ситуација и са неолибералном парадигмом економских односа. Радници на дигиталном тржишту рада не остварују ни ти једно право из радног односа, с тим да су у најгорем положају од свих дигиталних радника управо фриленсери јер се њихов послодавац физички не налази, нити поседује имовину у нашој земљи (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 424). Прелазак на рад на даљину је био један од предуслова наставка радних активности у време пандемије чиме су готово сви сектори у друштву осетили предности и мане дигитализације. Иако је овај рад усмерен на процес дигитализације рада морамо имати у виду да је дигитализација донела неке и позитивне новине попут система електронске управе чиме је грађанима, привреди и државним органима омогућен лак приступ бројним услугама које су некада морале лично да се обављају. Потребно је посебно истаћи и могућност приступа систему е-пореза како за правна тако и за физичка лица посредством дигиталне апликације, систем е-здравства, обједињене процедуре и е-катастар, е-фактуре и итд.<sup>65</sup> Ови аутоматизовани системи доводе до смањења потребе за људским радом, али и до повећане контроле на радом радника од стране њихових послодаваца. У конкретном случају, ови послови се односе на рад државних службеника који де факто и де јуре нису дигитални радници, али њиховим радом управљају алгоритми у потпуно аутоматизованом процесу рада. Алгоритми су јако корисни за повећања ефикасности рада и његову оптимизацију, али у најгорем сценарију могу довести до експлоатације радника и дехуманизације процеса рада (Рељановић & Мисаиловић, 2021: 424-425). Поступци дехуманизације и експлоатације радника су видљивији у случају рада на дигиталним платформама и посредством мобилних апликација у традиционалном сектору, него што је то случај са радницима у аутоматизованим системима државе управе. Без обзира на све не смемо а да не искажемо бојазан за будућу потребу за радницима у аутоматизованим процесима државе управе, иако нас процене које смо представили раније у раду демантују.

### 3.2 Примена примера позитивне праксе у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога

Дуги низ година су проблеми радника на дигиталним платформама гурани под тепих. Овакво стање је резултат лобирања власника дигиталних платформи који су углавном мултимилијардери, али и неспремности самих националних и наднационалних организација да се ухвате у коштац са овим проблемом. У контексту побољшања права радника на дигиталним платформама треба поменути усвајање Извештаја<sup>66</sup> о предлогу директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама од стране Европског парламента на пленарној седници одржаној 02. фебруара

<sup>65</sup> Детаљније о услугама које су доступне преко система Еуправе можете пронаћи на: <https://rb.gy/ehliwi>, датум приступа: 09.03.2023. године;

<sup>66</sup> На предлог овог Извештаја је поднето чак 186 амандмана. Одбор за саобраћај и туризам је упутио мишљење Одбору за запошљавање и социјалну политику да као надлежни одбор узме у обзир 68 амандмана. Детаљније о амандманима и гласању у: (Извештај о предлогу директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама А9-0301, 2022);

2023. године. Овај извештај се заснива на три кључне мере: (1) право радника на одговарајући уговор о раду, који би им обезбедио да коначно добију права као што су плаћено боловање, плаћени годишњи одмор и плата према националном законодавству или колективним уговорима; (2) заштита слободе на тржишту стварних samozапослених радника и (3) поштена конкуренција између компанија, осигуравајући да оне које поштују закон не буду у неповољном положају. Посланици Европског парламента су према мишљењу Европске конфедерације синдиката гласали за окончање система лажног samozапошљавања који користе платформске компаније ради смањивања трошкова на уштрб плата и услова рада (ETUC, 2023). Као један од амандмана на предложеној директиви се помиње и право на социјални дијалог и колективно преговарање који су од изузетне важности за постизање циљева ове директиве. У амандману се између осталог истиче да би требало сачувати искључива овлашћења синдиката попут њиховог права на учествовање у колективном преговарању и на склапање колективних уговора. Права и овлашћења синдиката и других представника радника би требало обезбедити и поштовати у складу са конвенцијама МОП-а и Европском социјалном повељом Савета Европе (Извештај о предлогу директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама А9-0301, 2022, амандман 25 – уводна изјава 186-нова). Одбор за саобраћај и туризам је у свом мишљењу истакао да је потребно осигурати социјални дијалог путем одговарајуће заступљености, укључујући право на чланство у синдикату, колективно организовање и преговарање (Извештај о предлогу директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама А9-0301, 2022, Мишљење одбора за саобраћај и туризам). Директива је заједно са Извештајем упућена Европском савету, комисији и националним парламентарима на давање мишљења након чега могу отпочети преговори о новом правном оквиру на нивоу Европске уније.

Без обзира што се још увек ради о нацрту, похвално је што је Европски парламент отпочео процедуру за усвајање правног оквира за дигитализацију на европском нивоу. Предлог ове директиве, иницијативе које долазе од стране синдиката, пракса Европског суда правде и националних судова могу да послуже као пример добре праксе за дефинисање коначног статуса синдиката и социјалног дијалога у ери дигитализације. Дигиталним радницима се мора гарантовати право на колективно организовање и удруживање у складу са предложеном директивом. Синдикатима се на првом месту мора гарантовати право на заступање интереса свих запослених укључујући и дигиталне раднике. Дигиталним радницима се оставља да на основу сопственог нахођења приступе традиционалним синдикатима, оформе сопствени синдикат или да остану изван синдикалног организовања. Дигиталним радницима се мора гарантовати право на колективно преговарање и социјални дијалог. Са друге стране, традиционалним или новоформираним синдикатима се мора омогућити учествовање у колективном преговарању и склапању колективних уговора у складу са конвенцијама МОП-а и Европском социјалном повељом Савета Европе и другим релевантним међународним документима и конвенцијама. Синдикати у Србији у својим програмима препознају значај дигитализације што се најбоље види у Програму Савеза самосталних синдиката Србије где се између осталог истиче да је неопходно учешће синдиката у „у припреми јавних политика у области социјалне заштите, као и проширење стратегије за борбу против неформалног рада на дигиталним платформама“ (Програм СССС, 2020: 7). Синдикати су активни у пољу сарадње са иностраним партнерима у спровођењу пројеката о дигитализацији. Водећи синдикати у Србији прате препоруке Европске конфедерације синдиката у области дигитализације рада. На основу свега изреченог можемо закључити да су синдикати свесни великог значаја теме дигитализације рада и њој приступају пажљиво водећи рачуна о томе да не прекрше већ стечена права радника. Стога синдикати морају своје активности да усмере ка очувању постигнутих стандарда у заштити права радника и тек онда да укључе дигиталне раднике. Синдикално деловање у будућности зависи од подвођења дигиталних радника под окриље синдиката, обзиром да је будућност рада оваквог каквог познајемо у условима дигитализације под великим знаком питања. Први правац стратегије подразумева директно укључивање

синдиката у политичку арену што је можда превазиђен модел иако је однос савезништва између синдиката и државе повољан за побољшање права радника. Овај правац стратегије је неприхватљив и за синдикате обзиром да се ограничава њихова маневарска моћ. Други правац стратегије је нешто мекши од првог обзиром да подразумева индиректно укључивање синдиката у поље политике. Овај правац стратегије је прихватљивији за синдикате јер се тиме избегава да директно уђу у политичку арену. Иако синдикати нису довољно директно укључени у политичку арену, они пак остају довољно близу поља политике и утицај на поље политике врше кроз институционалну сарадњу са другим социјалним партнерима. Овакав модел сарадње је доста прихватљивији у ери дигитализације. Синдикати су својом дугогодишњом борбом остварили одређен минимум радничких права који је прихватљив за све социјалне актере. У наредном периоду фокус треба да буде на правима из области дигиталног рада. Сматрамо да је најбољи начин за остваривање ових права управо институционална сарадња кроз вођење социјалног дијалога на дигиталном тржишту рада, који подразумева укључивање представника дигиталних платформи који се посматрају као прави послодавци. Овим ће се избећи могућност да се дигитални радници посматрају као лажни samozапослени. Трећи правац стратегије је сигурно најмекши модел утицаја на поље политике и свакако је најближе пољу утицаја цивилног друштва на процес доношења одлука. Стога, интересне групе формиране од различитих представника треба лобирају за оне политике или стратегије деловања које ће најлакше бити усвојене од стране власти. Политичка мрежа поред наведених група треба да укључи представнике дигиталних радника.

Без обзира на значај дигиталног рада, синдикати морају да имају јасно развијену лепезасту стратегију деловања, која поред приступа младим и високообразованим дигиталним радницима и радницама, мора задржати „стратешки интерес за положај и колективну заштиту плавих оковратника“ (Стојиљковић, 2014б: 251). Једино таква стратегија ће омогућити праведну заштиту дигиталних радника уз не нарушавање већ стечених права радника на традиционалном тржишту рада. Са друге стране, социјални дијалог на дигиталном тржишту рада треба да остане стуб модерне демократије под условом да су његови учесници вођени истинском вољом, међусобним поверењем и настојањем „да у друштву промовишу и шире дух уважавања интересних разлика и културу толеранције“ (Стојиљковић, 2014б: 238).

#### **4. Промена модела индустријских односа у циљу реформе синдикалног покрета и социјалног дијалога**

Тренутни модел индустријских односа у нашој држави одликује великом нестабилношћу система радних односа. Иако је након петоктобарских промена дошло до извесног побољшања у односима између социјалних партнера кроз стварање институционалног механизма за вођење социјалног дијалога и спешивање процеса колективног преговарања и закључивања колективних уговора, промене у друштву и економским односима до којих је дошло у овом периоду су имале негативне последице. Развој институције за вођење социјалног дијалога је пратила флексибилизација радног законодавства, док је стабилно синдикално чланство почело да се осипа са пропашћу великих привредних гиганата. Са друге стране, приватни послодавци прикривено гуше синдикално организовање радника. Опадање густине синдикалног чланства праћено са падом поверења у синдикате доводи до тога да се сами синдикати запитају о сврси свог постојања. Подаци показују да је тек сваки трећи запослени (33%) члан синдиката, док свега 15% становништва има поверење у синдикате (Стојиљковић, 2014б: 248; 250). Овако низак степен густине синдиката и поверења у синдикате у Србији треба тражити у: (1) одсуству позитивних развојних ефеката који се огледају у немоћи синдиката да зауставе суноврат привреде прво у условима рата, а касније у процесу транзиције и приватизације; (2) одсуству традиције аутономних борби и заузимања критичке позиције према властима; (3) одсуству спремности синдикалних лидера за међусобну сарадњу и (4) раширеној антисиндикалној хистерији у знатном делу естаблишмента чиме је прикриван

стварни разлог неуспеха транзиције која се огледала у коруптивној приватизацији, одсуству конкуренције и приватним и партијским монопољима и власништвом над предузећима и установама (Стојиљковић, 2014б: 247-250). Ови разлози се мање више могу применити на бивше комунистичке државе које су имале великих проблема у процесу транзиције.

Незаинтересованост млађег становништва и њихово не схватање значаја синдикалног организовања такође доводи до даљег урушавања синдикалног покрета. Незаинтересованост друга два социјална партнера такође отежава положај синдиката. Такође, Социјално – економски Савет је од 2012. до 2023. године свега у два наврата донео одлуку о минималној цени рада која је производ консензуса између социјалних партнера. У осталим случајевима, одлука је доношена од стране Владе и некако је више ишла на руку послодавцима него синдикатима, обзиром да синдикати већ годинама инсистирају да се минимална зарада изједначи са вредности минималне потрошачке корпе<sup>67</sup>. Чини нам се да идеја о синдикалном организовању остаје интересантна једино старијој популацији и освећеном делу млађе и средње популације који су схватили да су синдикати једини гарант заштите интереса радника. Намерно овде истичемо појам радника, уместо појма запосленог, јер промене у сфери рада значе да синдикати треба у будућности да штите раднике невезано за облик њиховог радног ангажмана.

Да ли синдикати могу било шта да учине у оквиру постојећег концепта индустријских односа? Иако формално постоје тела која служе за имплементацију модела социјалног партнерства, сматрамо да је учинак ових тела изразито низак. Минималне зараде су само један мали део укупног несклада између социјалних партнера. Нормално је да до повремених сучељавања интереса дође услед представљања различитих група у спору. Сигурно је да ће радници тражити веће плате, а послодавци мање трошкове, те је улога државе као медијатора у овом спору јако значајна. Чини нам се да држава<sup>68</sup> радије удовољава интересима послодавца под паролом отварања нових радних места и привлачења страних директних инвестиција. Можемо рећи да наш модел индустријских односа лагано срља ка либералном моделу државе благостања односно ка волунтаризму у индустријским односима и волунтаризму у погледу социјалних права што говори о слабој и закаснелој државној интервенцији. Синдикални покрет опстаје, али бива препуштен сам себи и својим вештинама у борби за остваривање већих права радника (Ebbinghaus & Visser, 2000: 711). Концепт волунтаризма у индустријским односима у Србији бива нарушен искључиво интервенцијом синдиката који услед финансијских потешкоћа морају да пронађу начин за очување стечене позиције. Зато наши синдикати и инсистирају на социјалном партнерству и договору са друга два социјална актера. У условима неолибералног традиционалног тржишта рада и свеобухватне

---

<sup>67</sup> Социјално – економски савет је приликом одлучивања о висини минималне зараде за 2019. годину изнео становиште да се у наредне три године треба да изједначе минимална зарада и вредност минималне потрошачке корпе (Извештај о раду Социјално – економског савета Републике Србије за 2018. годину, 2019: 8). Без обзира на раније изнет став, минимална цена рада и данас скоро пет година након доношења овог става је далеко испод минималне потрошачке корпе. Судаћи по критеријума поштеност рада, сви послодавци у Србији, укључујући и државне органе који запошљавају раднике за минималну цену рада би добили један поен мање због неиспуњавања додатног критеријума у оквиру фер зараде;

<sup>68</sup> Грађанско одељење Врховног касационог суда је усвојило закључак по коме је „запослени којима се плате исплаћују у висини вредности минималне зараде у јавним службама, као корисницима буџетских средстава, остварују право на накнаду трошкова исхране у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора по основу рада, применом коефицијента за обрачун и исплату плата у којем је садржан додаток на име тих накнада и саставни је део коефицијента за сваког запосленог“ (Закључак Врховног касационог суда, 2022). Рељановић у овом случају види криво тумачење правих закона јер надлежни из суда кажу да примена Закона о платама у јавном сектору искључује у потпуности примену Закон о раду. Како у закону о платама у јавном сектору не постоје правила о минималној плати, онда се на минималац примењују правила из Закона о раду. Регрес и топли оброк спадају у остала примања, те их не треба исплаћивати додатно, дакле на минималну зараду (Симић-Миладиновић, 2022). Овакав став ВКС представља уплив државе јер смо како истиче Рељановић дошли до тога да неко из власти може да позове ВКС и наручити пресуду каква му треба, обзиром да су пресуде донесене у корист радника изискивале додатне трошкове из буџета (Јерemiћ, 2022);

дигитализације, синдикати се морају окретати ка међународној сарадњи и пројектном финансирању како би обезбедили себи довољно стручних и финансијских капацитета за имплементацију нових стратегија деловања и истинског социјалног партнерства које је засновано на доброј вери и сарадњи између социјалних партнера. Без обзира на неолибералне тенденције можемо рећи да су индустријски односи у Србији најближи квази корпоративистичком континенталном моделу са slabим институцијама социјалног партнерства.

#### 4.1 Усвајање и имплементација модификованог корпоративистичког модела индустријских односа

Република Србија се нашла пред изазовом транзиције и консолидације демократије након петооктобарских промена из 2000. године. Консолидација демократије у Србији има својих пет кључних приоритета: (1) заокруживање демократског, политичког и изборног законодавства; (2) доследно спровођење хоризонталне и вертикалне подела власти; (3) редуковање пренасељеног простора државне управе и подизање њених капацитета; (4) цивилна контрола, професионализација војске, полиције и служби безбедности и (5) материјално и кадровско јачање, умрежавање и повезивање тзв. четврте гране власти тј. омбудсмана, повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, државне ревизије и тела за борбу против корупције (Стојиљковић, 2010: 81-82). Овај процес су одликовале бројне контроверзе које су наишле на негодовање од стране становништва. Чести избори, непринципијелне коалиције приликом формирања Влада, тешка имплементација реформи су додатно допринели опадању поверења грађана у политичке институције. Данас, скоро 23 године након демократске транзиције можемо рећи да је наша држава остварила скромни помак у консолидацији демократије. Прве године демократског замаха су прешле у дуготрајан период стагнације који у последње време прелази у период назадовања. Ово се најбоље види у извештајима Freedom House-а за 2022. годину који Србију сврстава у делимично слободне земље са скором 62/100, где Србија бележи пад у односу на претходни период (Freedom House, 2023). Према индексу демократије, организације Economist Intelligence, Србија се сврстава у групу земаља са недостатком у развоју демократије са индексом 6.33. Овај индекс бележи пад за 5 места у односу на претходну годину, чиме се Србија приближава хибридном режиму (Economist Intelligence, 2022: 9).

Тржиште рада у нашој земљи је прожето неолибералним тенденцијама и препуштено самом себи. У оваквим условима прво страдају радничка права. Стога, наша држава треба да приступи реформи постојећег модела индустријских односа у циљу имплементације модификованог корпоративистичког модела. Овај модел се може назвати моделом социјалног партнерства које представља вид мирних социјалних односа који су резултат напора да се превазиђу историјски расцепи и индустријски сукоби. Овакав модел подразумева сарадњу у оквиру институционалних механизма за вођење социјалног дијалога и колективно преговарање уз обавезно учешће свих социјалних партнера на паритетној основи. (Ebbinghaus & Visser: 77-82). Радни односи према овом моделу почивају на пет важних принципа: (1) двоструко заступање интереса које је осмислило две сфере као што су статутарна радничка већа и слободно колективно преговарање између синдиката и послодаваца; (2) правно регулисање радних односа; (3) свеобухватно заступање колективних интереса и додељивање квази-јавног статуса колективним организацијама у унапређивању јавног интереса; (4) институционализација класног сукоба путем институције социјалног партнерства које подстичу посредовање сукоба рада и капитала и (5) централизација колективног преговарања и јаким и добро финансираним организацијама како на националном тако и на секторском нивоу на страни оба социјална партнера (синдиката и послодаваца) (Ebbinghaus & Visser, 2000: 284). Проблем са овим моделом индустријских односа јесте што су синдикати натерани на концесионо преговарање, тј. на „принудни избор између раста зарада и права и одржавања нивоа запослености“ (Стојиљковић, 2013: 47). Нагомилани проблеми у нашој држави не

дозвољавају примену чистог либералног модела. Такође, немогућа је примена ни великих издатака за социјална давања која предвиђа нордијски модел кога прижељкују грађани. Једино могуће решење за нашу земљу јесте редуковани континентално – европски модел социјалних трансфера који су усмерени на подизање прилагодљивости и продуктивности радне снаге кроз тзв. државу социјалног улагања (Стојиљковић, 2010: 82-83). Стога, у реформи модела индустријских односа треба ићи ка модификацији корпоративистичког континенталног модела уз примену најбољих решења из нордијског модела индустријских односа. Дакле на првом месту потребно је развијати снажан и добро организован синдикални покрет, заједно са моћним удружењима послодаваца. Социјални партнери треба да буду кооперативни на тржишту рада и да се залажу за постизање широког социјалног консензуса<sup>69</sup>. Са друге стране, са развојем предузетничке државе отежан је државни интервенционизам. Несрећни брак између левице и деснице који се назива политиком трећег пута<sup>70</sup> је урушио социјалдемократски модел државе благостања. У овим условима не можемо говорити о јаком државном интервенционизму и превеликој улози државе на тржишту рада. Стога, овај елемент из социјалдемократског модела не може бити усвојен приликом реформисања нашег модела индустријских односа. Како је државни интервенционизам јако важан, одговорна држава треба да утврди механизме којим ће се очувати социјална сигурност. Ти механизми од посебног значаја у ери дигитализације рада обзиром да су дигитални радници најрањивија категорија радника. Синдикати у модификованом моделу морају имати јаку позицију и преговарачку моћ, коју ће моћи да искористе у тренуцима када преовладава неолиберализам. Модификовани модел подразумева развијање снажних инструмената за вођење социјалног дијалога, док је улога државе у овом моделу гарантовање поштовања договореног и снажна интервенцију према оној страни која не поштује договоре.

Модификовани корпоративистички – континентални модел представља најбоље решење за нестандартне облике рада који су последица дигитализације. Снажни социјални партнери који су кадри да отворе дебате о најосетљивијим темама у време дигитализације и пронађу најоптималније решење за проблеме дигиталних радника, без да наруше стечена права радника, су можда једино решење за проблем ерозије радничких права у време дигитализације. Дигитални радници морају да схвате значај социјалног партнерства и колективног удруживања. Пре свега, они треба да схвате им је угрожено право на рад и низ права везаних за рад, која су гарантована Уставом и законима. Из тог разлога најзначајнија тема за дигиталне раднике је право на рад и низ економских и социјалних права која произилазе из радног односа. Међутим, они су почели да дебатују о неправедности пореског система. Иако је порески систем једна од важних тема он није суштина проблема дигиталних радника. Дигитални радници морају бити свесни да ни један порески систем не толерише пореску евазију, те 7,896<sup>71</sup> решења која је за 2017. годину донела Пореска управа представљају логичан поступак државе да наплати новац од пореских неплатиша. Са друге стране, питање минималне зараде за представнике дигиталних радника није важна тема. Истраживање које је

---

<sup>69</sup> Детаљније о нордијском корпоративизму односно социјалдемократском моделу можете прочитати у: (Ebbinghaus & Visser: 2000, 605-606 и Стојиљковић, 2013: 46-48).

<sup>70</sup> Идеолог трећег пута је чувени британски социолог Ентони Гиденс који трећи пут види као покушај да се превазиђе стара социјалдемократија и неолиберализам. Општи циљ политике трећег пута је да помогне грађанима да се изборе са главним револуцијама модерног времена: глобализација, трансформације у нашем личном животу и наш живот према природи. Политика трећег пута чува суштинску бригу о социјалној правди, али прихвата да је распон питања које измичу подели лево/десно већи него икада. Он напушта колективизам и тражи нови однос између појединца и заједнице, али и редефинисање права и обавеза. Кључне вредности политике трећег пута су: једнакост, заштита угрожених, слобода као аутономија, нема права без одговорности, нема власти без демократије, космополитски плурализам и филозофски конзервативизам (Giddens, 1998);

<sup>71</sup> За потребе овог рада упутили смо Захтев за информацију од јавног значаја Министарству финансија – Пореској управи Београд. У одговору на Захтев из министарства су подсетили на члан 5. Закона о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана (Сл. Гласник РС, бр. 44/21 и 118/21) истакли да су донели пореска решења за периоду од 1. јануара 2017. године закључно са 31. децембром 2017. године (Одговор на информацију од јавног значаја бр. 037-02-00048/2023-1000 од 06.03.2023. године).



спроведено за потреbe овог рада показује супротно. Наиме, више од 2/3 испитаника су одговорили да дигитални радници треба да имају право на минималну зараду. Стога питање минималне зараде се итекако тиче дигиталних радника, али и низ других права из радног односа су итекако од великог значаја за дигиталне раднике. Међутим, дигитални радници изгледа да не препознају активности синдиката у Србији по питању дигитализације. Решење овог проблема је у рукама синдиката који треба да повећају степен видљивости својих активности у наредном периоду и да заузму проактивну улогу свесни да је будућност рада дубоко повезана са концептом социјалне правде. Једино јак синдикат уз подршку дигиталних радника може преговарати о бољим условима рада на дигиталним платформама, а резултати синдиката на европском нивоу говоре у прилог овој тврдњи. Дигитализација рада није више табу тема, него се о њој воде дебате на највишим инстанцама у свету. Повећање степена видљивости дигитализације код највиших инстанци у свету је заслуга синдиката и Међународне организације рада. Ипак, ако погледамо активности Европске конфедерације синдиката која се огледа у низу резолуција, декларација и ставова о темама из области дигитализације, благу предност дајемо синдикатима. Кључни успех синдиката на овом пољу јесте да су они постигли да се о овој теми говори из угла дигиталних радника. Пошто дигитализација захтева јак синдикални покрет, сматрамо да је у постојећем друштвеном контексту у Србији најбоље применити модификовани модел корпоративистичко – континенталних индустријских односа који захтева јаке синдикате и јаке институције за вођење социјалног дијалога. У наставку рада ћемо говорити о могућем подизању капацитета институције за вођење социјалног дијалога у оквиру модификованог модела индустријских односа.

#### 4.2 Реформа институционалног оквира у циљу имплементације модификованог корпоративистичког модела индустријских односа

Ове године се навршава 22 године од оснивања Социјалног – економског савета Републике Србије као јединог националног трипартитног тела за вођење социјалног дијалога. Овај прилично дуг временски период има јако скроман учинак у решавању горућих питања. Неки су се чак попут Рељановића усудили рећи да данас „социјални дијалог у Србији практично и не постоји“ (Раковић, 2021). Постоји најмање пет разлога због којих долази до ограниченог учинка социјалног дијалога у претходном периоду. Ти разлози су: (1) необавезност социјалног дијалога; (2) трипартизам под доминацијом Владе; (3) слаба позиција и ресурси Социјално – економског савета; (4) дисконтинуитет у раду Савета који је везан за (пре) честе изборне циклусе и (5) замке репрезентативности (Стојиљковић, 2021: 9). Овакав амбијент у коме се развија социјални дијалог нужно доводи до отварања питања о будућности социјалног дијалога, али и самог механизма за вођење социјалног дијалога уопште. Уколико у дебату укључимо и горући проблем дигитализације рада, питање будућег изгледа институционалног механизма за вођење социјалног дијалога посебно добија на значају. Како би се ојачао трипартитни механизам за вођење социјалног дијалога, на првом месту морамо ојачати колективно преговарање, посебно у приватном сектору. Стога, у будућем периоду, Социјално – економски савет треба да континуирано расправља о стању колективног преговарања и статусу колективних уговора на различитим нивоима. Влада треба да омогући рано укључивање социјалних партнера у припрему нацрта закона са ресорним министарствима. Такође, ови предлози закона треба да буду поднети парламенту заједно са препорукама овог тела са посебним нагласком на делове закона или целокупне текстове закона за које није постигнута сагласност. Социјалним партнерима би требало омогућити укључивања у рад парламентарних одбора и обраћања у пленуму. На самом крају, потребно је укључити представнике академске заједнице, невладиног сектора, експертских група, професионалних удружења, samozапослених али и друге заинтересоване актере у рад специјализованих одбора и ширих социјалних форума како би се процес доношења одлука учинио транспарентнијим и праведнијим (Стојиљковић, 2021: 15). Ове препоруке би требало имплементирати доношењем новог Закона о Социјално-економском савету. Поред ових

препорука потребно је инсистирати на финансијској независности овог тела. Средства за рада СЕС-а се према нашем закону обезбеђују у буџету Републике Србије<sup>72</sup>. Истраживање које су спровели Арадаренко и остали (2017: 34) показује да СЕС поред стабилног прихода из буџета, нема довољно средстава за спровођење истраживања и за издавачку делатност, док су пројекти који су до сада спроведени финансирани од стране других држава или организација из невладиног сектора<sup>73</sup> (Стојиљковић, 2021: 9). Овај модел финансирања је уобичајен у упоредној пракси, али је потребно инсистирати на томе да ова институција има јасно одвојену буџетску линију што ће јој гарантовати стабилност и аутономију (ILO, 2013a: 144).

Како би се ухватио у коштац са дигитализацијом, потребно је извршити реформу Социјално-економског савета. Не треба се заваравати да је питање дигитализације рада једини разлог због кога треба извршити реформу овог тела. Међутим, када се приступа реформи тела потребно је укључити и дигитализацију. Често се каже да је за питање дигитализације потребно појачати колективно преговарање. Колективни уговори између представника платформи и представника дигиталних радника су свакако прва инстанца. Склапању колективних уговора претходе измене Закона о раду у којима је нужно укључити све заинтересоване актере. Онда можемо говорити о тзв. трипартитном + социјалном дијалогу. Радна група коју је оформило Министарство рада представља први социјални форум у Србији о дигитализацији рада. Међутим, учинци ове радне групе су исувише скромни, тако да до сада нема помака у дефинисању права дигиталних радника. Проблем са вођењем социјалног дијалога је непостојање јасне дефиниције појма послодавац. За почетак на страни послодавца можемо укључити представнике дигиталних платформи које послују у Републици Србији. Важно је да у време дигитализације инсистирамо на постизању неопходног консензуса, а не да се руководимо забранама и наметањима. Постизање компромисног решења је кључни циљ социјалног дијалога, што је могуће једино кроз јаке и независне институције и међусобно уважавање и поштовање од стране социјалних партнера.

#### 4.3 Будућност синдикалног покрета и социјалног дијалога

На самом крају потребно је отворити питање о будућности синдикалног покрета и социјалног дијалога. Неспорно је да пропаст државе благостања, развијање предузетничких потенцијала државе, неолиберално тржиште рада, антисиндикална хистерија, али развој нестандартних облика запошљавања довело у питање будућност синдикалног покрета. Државни интервенционизам постаје превише скуп, те поједине државе редукују давања која су била присутна у држави благостања и прелазе на предузетнички модел државе. Предузетничка држава желећи да достигне што већу рентабилност и компетитивност „потпуно обара достигнуте социјалне стандарде и одустаје од бриге за своје грађане“ (Стојиљковић, 2013: 50). Аустријски либерални економиста и политички филозоф Фридрих Хајек<sup>74</sup> у својој књизи *Поредак слободе* даје снажну критику синдиката. Он истиче да су синдикати ослобођени било какве одговорности и назива их без мало криминалним организацијама када је реч о скандалозних злоупотребама моћи и слободе удруживања и принуди над послодавцима. Без обзира на све, он као либерал се не слаже са потпуном забраном деловање синдиката, али истиче да је неопходно ограничити њихову моћ принуде

<sup>72</sup> Детаљније о финансирању рада овог тела видети у : (Закон о Социјално – економском савету, 2004: члан 24);

<sup>73</sup> У извештају о раду Социјално-економског савета за 2022. годину се јасно може видети скроман допринос савета у погледу издавачке делатности. Наиме, од 2009. године, Савет је издао свега 15 публикација од којих се већина односи на коментаре појединих закона и слично. Савет не развија стручну и истраживачку делатност, а за набавку материјала за усавршавање запослених се издваја прескромних 110,000 динара (Информатор о раду СЕС-а, 2022: 19-20);

<sup>74</sup> Он критикује државу благостања истичу да је могуће да ће у будућности доћи до појаве већих зала попут инфлације, паралишућег опорезивања, обавезних синдиката, још већег господарења државе у образовању и бирократије социјалних служби са далекосежним арбитрарним овлашћењима. Дакле, „док су раније друштвена зла настајала упоредо са порастом богатства, лекови које смо увели почињу да прете наставку тог раста богатства од кога зависи целокупно будуће напреткавање“ (Хајек, 1998: 260);

(Хајек, 1998: 231-244). Неолиберали упућују четири основне критике социјалног дијалога. Они полазе од претпоставке да социјална давања дрогирају систем и дестимулишу запошљавање. Затим, они даље истичу да заштита запослених и стабилност зарада која је остварена процесом колективног преговарања представља главног крива за незапосленост, неефикасност тржишта рада и пораст сиве економије. Такође, трипартитни механизам увек почива на нагодби присутних социјалних партнера на рачун одсутних незапослених и samozапослених. Ваља поменути и четврту тврдњу о социјалном дијалогу, коју наводи Мијатовић (2005: 315-316) по коме се социјални дијалог супротставља тржишту, јер се бави пословима који припадају појединцима и демократији, јер интересне групе преговарају о оним пословима које припадају парламенту (Стојиљковић, 2021: 4).

Да ли је могуће уопште говорити о будућности синдикалног покрета и социјалног дијалога у време неолибералне парадигме економских односа? Неолиберална парадигма економских односа управо буди интересовање за јаким синдикатом и социјалним дијалогом код дела освешћене популације, док је само неолиберално реструктурирање је подстакло отварање цивилног друштва, а синдикате суочило са три главна пута стратешке и идеолошке преоријентације. На првом месту, синдикати могу да прихвате политику трећег пута и усвоје стратегију социјалног партнерства. Друго, они могу лобирати код радничких партија за повратак на традиционалну социјалдемократију. Треће, синдикати могу да искористе ово отварање како би се ослободили институционалних и идеолошких окова кејнзијанске државе благостања и успоставили се као аутономни покрети у грађанском друштву (Urchurch & Taylor, 2009: 15). Отклон од државе благостања представља отклон од позитивних достигнућа социјалне државе и преузимање предузетничког модела државе што доводи до свођења синдиката на оно што је Хајек желео. Са друге стране, инсистирање искључиво на социјалном партнерству и признавање идеологије трећег пута значи отклон од позитивних ствари које је имала стара социјалдемократија. Стога, можда најбоље решење је комбинација социјалног партнерства са вредностима социјалдемократије уз ограничени државни интервенционизам у погледу дефинисања минимума стандарда за достојанствени рад.

Упоредо са експанзијом неолиберализма, дошла је дигитална револуција која померила границе производње и потрошње и довела до појава нових нестандартних облика запошљавања који се манифестују кроз рад на дигиталним платформама и апликацијама, али и кроз процесе аутоматизацији и роботизације индустријске производње. Ова револуција је претила да сруши рад какав познајемо враћају права радника на предсиндикално време. Дигитална револуција је додатно уздрмала положај синдиката који се још нису опоравили од шока који је проузроковао неолиберализам. Пред синдикатима су три могућа сценарија. Први сценарио, који се назива сценарио ширења, одговара тенденцији традиционалних синдиката да се прошире на нове сегменте тржишта рада који су слабије организовани било кроз вертикалну, груписањем свих радника на истом радном месту без обзира на њихов статус или хоризонталну интеграцију кроз проширење на сличне групе занимања. Други се назива сценарио заједнице и односи се на стварање парасиндикалних организација у циљу заштите специфичних интереса радника из нестандартних облика запошљавања, док се трећи или корпоративистички сценарио односи управљање где се нестандартни облици запошљавања штите кроз директно учешће радника у управљању, без било каквог облика колективне акције и/или представљања изван граница организације (Beuker & Pichault, 2022: 39). Како би објаснили ове сценарије, аутори анализирају три појединачне студије случаја (Белгију, Француску и Холандију) и фокусирају се на четири кључне варијабле: стопу синдикализма, стопу покривености колективним преговарањем, социјалне партнере укључене у социјални дијалог и механизам социјалног дијалога (Beuker & Pichault, 2022: 46). Аутори у анализи полазе од контекста синдикалног организовања у поменутих земљама, али се убрзо усмеравају ка положају тзв. аутономних радника. Они истичу да синдикати у Белгији и Француској не укључују samozапослене, али признају одређене форме колективних акција које су традиционални синдикати покренули зарад подршке радницима из нестандартних облика

запошљавања. Са друге стране у Холандији је ситуација нешто другачија где традиционални синдикати обухват свог чланства проширују на samozапослене. Аутори закључују да иако белгијски и холандски модел индустријских односа према класичној теорији припадају истом типу индустријских односа, чини се да је француски модел ипак нешто ближи белгијском у погледу права на синдикално деловање samozапослених<sup>75</sup> (Beuker & Pichault, 2022: 47-48). Анализирајући наше тржиште рада можемо закључити да је у Србији могуће применити први део хипотезе, обзиром да је социјални дијалог у Србији мање отворен за самосталне раднике какви су дигитални радници. Наиме, законска ограничења онемогућују синдикате да под своје окриље приме дигиталне раднике, те су активности синдиката на овом пољу веома ограничене. Са друге стране, удружење радника на интернету актуелизује проблем опорезивања као кључно поље својих акција, што ограничава утицај и ове организације. Синдикати се усмеравају према правима дигиталних радника. Аутори поменуће анализе наводе кључну дилему која се налази пред синдикатима и која се односи на не нужно поклапањем интереса између самосталних радника и постојећих чланова синдиката, с' обзиром да су интереси ове две групе некада у конфликту (Beuker & Pichault, 2022: 41). Одговор на ову дилему се може пронаћи у лепезастој стратегији синдиката којом би се истовремено штитила права дигиталних радника, уз вођење рачуна да се не наруше већ стечена права осталих радника.

Иако је веома позитивно то што су дигитални радници покренули иницијативу, сматрамо да они немају довољно стручних капацитета да се баве овом проблематиком. Њихове активности су послужиле за иницирање дебате у нашем друштву о дигитализацији рада, али прави актери који треба да се у будућности баве правима дигиталних радника су синдикати. Синдикати поседују довољно стручних и техничких капацитета које могу проширити кроз сарадњу са академском заједницом, експертима из невладиног сектора, међународним организацијама које се баве дигитализацијом, међународним синдикалним конфедерацијама, асоцијацијама дигиталних радника, како би адекватно одговорили на овај проблем. Они морају ставити у погон све механизме социјалног дијалога како би утемељили право на достојанствен рад на дигиталним платформама у Србији. Социјални дијалог не сме остати заробљен у класичним темама него се мора проширити капацитете и укључити и свест о мери у којој су индустријски односи погођени актуелним кризама, демографским променама, еколошким дефицитима и сл. (Стојиљковић, 2021: 16). Данас можемо говорити потреби за широким политичким и друштвеним дијалогом о свим горућим темама које погађају раднике, а синдикати као најзаинтересованији социјални актери морају имати главну реч у овом дијалогу. Стога, потреба за јаким синдикалним покретом у данашње време се може упоредити са потребом за синдикатима када су се дефинисала основна права радника. Синдикати у ову борбу улазе са вишевековним искуством, а како су се носили са претходним револуцијама, носиће се и са дигиталном револуцијом. Индустријски односи су подложни променама, а синдикални покрет мора да прилагођава своје активности у овом пољу како би на што адекватнији начин одговорио на ове промене. Будућност синдиката зависи од пажљивог бирања метода и стратегија деловања како би се уравнотежили економски, политички и друштвени односи између социјалних актера, а који имају за циљ постизање свеобухватног договора око основних постулата рада достојног човека у ери дигитализације.

---

<sup>75</sup> У анализи студија случаја аутори полазе од две дела хипотезе: (1) тржишта рада које карактерише снажно успостављене когнитивне категорије и где је социјални дијалог мање отворен за самосталне раднике, иновативна решења ће вероватно произаћи из институционални покушаја предузетника да промене правила игре и (2) у јако флексибилним тржиштима рада, мање когнитивне баријере могу ометати традиционалне синдикате у борби против несигурности радника и усвајања интегративних стратегија. Видети у: (Beuker & Pichault, 2022: 53-55).

## VII ZAKЉUČAK

Ovaj rad je rezultat dugogodišnjeg istraživanja nestandardnih oblika запошљавања који су последица четврте индустријске револуције која се назива дигитална револуција. Ова револуција је срушила све досадашње дефиниције рада и радника, радикално променила и преобликовала пословно окружење што је на крају довело до тектонских поремећаја у поимању рада. Стога, није ни чудно што се широм света јавила бојазан о нестанку рада каквог смо до сада познавали због потенцијалне робитизације и аутоматизацију индустријске производње. Истраживање је показало да у скоријој будућности неће доћи до престанка потребе за људским радом, него до неопходне преквалификације радника који ће бити способни да управљају аутоматизованим процесима производње. Стога, дигитализацију не можемо и не треба да одбацимо као нешто нужно лоше, него треба да приступимо њеној дубљој анализи. Управо је то био задатак овог рада. Иако се дигитализација рада нужно посматра као технолошки феномен, она има своју друштвену димензију. Друштвена димензија дигитализације се огледа у остварености права радника из нестандардних облика запошљавања. Овај рад је анализирао управо тај апсект дигитализације. Из тог разлога су у анализу укључени синдикати као кључни актери за заштиту права радника.

У раду се пошло од претпоставке да синдикати као социјални актери имају значајну улогу у заштити права радника и у процесу дигитализације иако је њихов утицај на овај процес још увек низак због неразвијености стратегија за синдикално деловање. Почетак рада је посвећен теоријском одређењу појмова синдиката, социјалног дијалога и дигитализације. Представљена кратка историјска анализа деловања синдикалног покрета од настанка синдиката до данашњег дана. Такође су објашњени предмет и значај социјалног дијалога, али и представљени најзначајнији облици социјалног дијалога. Кључна поље првог дела рада представља објашњење појма дигитализације и области утицаја дигитализације. Овде смо представили значај четврте индустријске револуције и другог таласа дигитализације за настанак нових облика запошљавања које смо такође детаљно представили. Ова анализа је извршена у контексту развоја различитих социјалних модела које у раду класификујемо према истраживањима чувеног данског социолога Госте Еспринга Андерсена који говори о постојању три модела државе благостања либералном, корпоративно-статистичком и социјалдемократском. Анализа социјалних модела се наслања на развој индустријских односа који се класификују према Ебингхаусу и Висеру на англосаксонски волунтаризам, социјално партнерство, медитерански политички синдикализам и нордијски корпоративизам. Овде две поделе су нам послужили да истакнемо четири социјална модела у Европи које називамо англосаксонски, континентални, медитерански и нордијски. Дефинисање ових модела је послужило за посматрање активности синдиката у различитим деловима Европе у погледу дигитализације, али и активности саме Европске уније као наднационалне творевине у одговору на дигитализацију. Синдикати у Европи озбиљно приступају дигитализацији рада. У овим активностима предњачи Европска конфедерација синдиката која је од 2016. године донела низ докумената који представљају један вид синдикалног одговора на дигитализацију. Ови документи се могу назвати платформама за деловање синдиката у ери дигитализације, али они још увек нису примили изглед свеобухватне синдикалне стратегије.

Како дигитализација рада представља суштинску промену природе рада, неоспорно је да долази до извесних промена у односу према радницима. Без обзира на негативне карактеристике, дигитализација рада је довела до позитивних искорака у погледу развоја аутоматизованих система попут електронске управе. Она је довела и до промена у социоекономској сфери становништва која се манифестује кроз различите облике флексибилности, али и смањење броја запослених и настанак прекаријата. Основни појавни облици дигиталног рада су рад на дигиталним платформама и рад посредством дигиталних апликација. Са друге стране она доводи до стварања новог, али ултрафлексибилног тржишта рада кога карактеришу различити облици флексибилности. Ово тржиште рада је попут

традиционалног такође дуално, с тим да је однос између формалне и неформалне запослености у корист неформалне запослености барем што се тиче наше земље. Дигитално тржиште рада је глобално у погледу доступности послова, а локално у погледу плаћања. Дигитално тржиште рада се развија у условима дигиталне односно гиг економије коју карактерише низ краткорочних послова где се радници плаћају по учинку. Дигитално тржиште рада и дигитализација су недовољно правно регулисани. Националне државе и наднационалне организације попут ЕУ трагају за правним решењем дигитализације. Овде говоримо о различитим теоријама, али и праксама и долазимо до закључка да је најбоље решење заједничка регулација.

Једно од кључних питања на покушавамо да одговоримо у овом раду гласи ко су дигитални радници? Овај одговор је захтевао комплексну анализу карактеристика дигиталног рада и дигиталних радника. Ова анализа је резултирала закључком да нову радну класу дигиталних радника чини високообразовано младо становништво које поседује низ софистицираних вештина за обављање послова на дигиталним платформама и апликацијама. Након дефинисања основне базе дигиталних радника могуће је приступити трагању за новом синдикалном клијентелом. Истраживање је показало да нову синдикалну клијентелу чине радно ангажована лица на дигиталним платформама без обзира на радни статус. Ово истраживање смо даље сузили на Србију и закључили да је на дигиталном тржишту рада пресликан дуалитет са традиционалног тржишта рада у погледу разликовања између формалне и неформалне запослености. Наиме, дигитални радници у Србији су према резултатима нашег истраживања високообразовано младо становништво које се налази у зони сиве или прикривене запослености. Поред квалитетног образовања које је стечено током школовања, дигитални радници у Србији поседују и низ других софистицираних вештина и знања које им омогућају да се укључе у рад на дигиталним платформама. Потребно је посебно истаћи квалитетне програмере и раднике из сектора креативних услуга и мултимедије који су најактивнији на дигиталним платформама. Кључни проблем са дигиталним радницима у Србији је непостојање јасно дефинисаног радно-правног статуса. Ово изискују промене законодавства ради флексибилнијег тумачења појма запосленог. Тек са овим изменама можемо говорити о потенцијалном синдикалном организовању дигиталних радника што представља прво усмерење нове синдикалне стратегије у ери дигитализације.

Значајан део рада је посвећен истраживању о положају дигиталних радника у Србији. Ово истраживање је спроведено у пролеће 2021 године у сарадњи са Удружењем радника на интернету. Овај тренутак је одабран са разлогом јер су тада били велики протести дигиталних радника због једностране одлуке Пореске управе да изврши наплату пореских потраживања на основу прихода који су ови радници стекли радом на дигиталним платформама. Резултати истраживања недвосмислено показују потребу за усвајањем новог радног законодавства. Дигитални радници нису задовољни својим статусом и сматрају да синдикати не чине довољно у унапређењу њиховог статуса. Ови радници износе погрешно схватање о томе да је њихов статус бољи у другим европским државама. Наиме, истраживања у овом раду су показала да у погледу регулисања правног статуса дигиталних радника Србија није у много горем положају у односу на друге земље. То значи да је потребно повећати активности како на националном тако и на наднационалном пољу како би се пронашло најприхватљивије решење за дигиталне раднике. Истраживање је такође анализирано мотивацију за рад на дигиталним платформама и закључило да је најчешћи мотив развој пословних вештина. Поред развоја пословних вештина један од најзначајнијих мотива је добра зарада. Истраживање које је спровео Центар за истраживање јавних политика је показало да зарада на дигиталним платформама је двоструко већа него зарада на традиционалном тржишту рада. Центар за истраживање јавних политика је најзначајнија организација у нашој држави и пионир у анализи дигиталног рада у Србији. Стога велики део овог рада о Србији чине истраживања ове организације. Поред ових истраживања у овај рад су укључени и подаци са индекса онлајн рада који је први економски индикатор у гиг економији. Центар је развио Гигметар као први индикатор који описује

дигиталну географију у нашем региону. Значајан део овог рада чине и две студије случаја платформе Upwork и апликације Car:Go. Платформа Upwork је изабрана као најзаступљенија дигитална платформа у Републици Србији на којој је ангажовано скоро половина дигиталних радника. Са друге стране, апликација Car:Go је одабрана као прва дигитална апликација која пружа могућност дељења возњи између корисника. Ове две платформе су посматране кроз призму националног законодавства где је покушано да се дође до решења за нагомилане проблеме који погађају раднике. Чини се да тренутно законодавство не пружа могућност за заштиту права дигиталних радника на ове две платформе.

На самом крају рада покушавамо да пронађемо најадекватнији одговор за решавање нагомиланих проблема дигиталних радника. Полазимо од чињенице да су дигитални радници интересантни синдикатима у погледу степена угрожености њихових права. Синдикати посматрају дигитални рад као прекарни и стога покушавају да пронађу најадекватнију стратегију за деловање. Наши синдикати се угледају на Европску конфедерацију синдиката која покушава да дође до нове дефиниције појма радника, али и инсистира на давању управитељима платформи статуса послодавца. Једино у том случају могуће је говорити о класичном односу између радника и послодавца. Стога, неопходно је напустити модел тростране платформе где је платформа искључиво посредник између радника и клијента. Нова синдикална стратегија треба да буде усмерена ка дефинисању низа права која припадају дигиталним радницима попут сета економских и социјалних права која произилазе из радног односа али и сасвим новог права као што је право на дисконектовање. Такође све активности које укључују професионалну едукацију, обуке и тренинге требају да се обављају у оквиру радног времена, а раднику ово право не сме бити угрожено од стране послодавца, нити радник сме бити санкционисан уколико користи ово право. Ова стратегија не сме угрожавати већ стечена права него се мора пронаћи модел који ће обухватити како нову тако и традиционалну синдикалну клијентелу.

Најважнији процес и истовремено пратећи механизам и институционални оквир у коме различити социјални партнери преговарају о условима рада је социјални дијалог. Могуће је препоручити склапање колективних уговора између представника платформе и представника радника, али је овај процес онемогућен услед ригидности радног законодавства. Тренутно не можемо говорити ни ти о једном облику социјалног дијалога на дигиталним платформама без да реформишемо само законодавство и механизам за вођење дијалога. У тренутним условима препоручује се вођење ширег друштвеног и политичког дијалога о условима рада на дигиталним платформама и положају дигиталних радника. Први социјални форум у Србији је радна група за доношење закона о флексибилним облицима рада. Иако до сада није било напретка у раду ове групе, похвално је што је уопште отпочео овај процес. Дигитални радници у Србији нису обухваћени синдикатима, а синдикатима се може саветовати да у наредном периоду под своје окриље укључе дигиталне раднике тако што ће поштовати ширу дефиницију појма радника у конвенцијама Међународне организације рада. Дигитални радници су заинтересовани за синдикално организовање, али њихови представници у први план истичу проблем са политиком опорезивања што је важна, али не и кључна тема за дигиталне раднике. Стога, Удружење радника на интернету треба посматрати као парасиндикалну организацију. Представници удружења истичу да их проблем минималних зарада не дотиче, иако истраживање за потребе овог рада, али и извештаји Fairwork-а за Србију у томе демантују. Дигитални радници, а посебно дигиталне раднице су заинтересовани за дефинисање минималне цене рада која би требала да одговара минималној потрошачкој корпи.

Синдикати се од 80-их година суочавају са падом поверења и броја чланова, те је оправдана дилема да ли да приступе синдикалном организовању дигиталних радника или да њихово организовање препусте организацијама које формирају дигитални радници. Проблеми са синдикалним организовањем су још видљивији у земљама у транзицији јер синдикати нису успели, али нису били ни питани, да пруже адекватан одговор на горуће проблеме као што је проблем приватизације. Пад поверења у синдикате није заобишао ни нашу земљу, иако се

разлози пада поверења разликују у односу на развијене земље. У транзиционим земљама каква је наша, овај јаз је продубљен и свеприсутном антисиндикалном хистеријом и критиком синдикалног организовања и социјалног дијалога од стране неолиберала. Управо у условима неолибералне парадигме економских односа је дошло до дигитализације рада која прети да постане нови феудализам посебно у погледу радних односа. Радни односи се тако враћају на време предсиндикалног организовања јер почињу да се јављају проблем као што су одсуство свих економских и социјалних права, обесправљеност радника у погледу радног времена, непостојање јасне форме радног односа и слично. Иако немају довољно финансијских и стручних капацитета, синдикати треба да преузму кључну улогу у заштити права дигиталних радника. У бављењу дигитализацијом рада је потребан ентузијазам и посвећеност синдиката, академске заједнице, невладиних организација и независних експерата из области радног и социјалног права, социологије, психологије, економији и политикологије који ће пронаћи најбољи начин за дефинисање права дигиталних радника. Овај процес неће значити благостање онима који се њиме баве, али ће шири допринос друштвеној заједници бити немерљив. Отуда и друштвени значај овог истраживања јер ће се њиме решити или барем дати модел решења проблема дигиталних радника.

Потребно је креирати свеобухватну стратегију која ће имати елементе и политичке и цивилне стратегије. Нова синдикална стратегија не подразумева директно укључивање у поље политике, али ни заузимање индиферентног става према политици. На поље политике се може утицати кроз социјално партнерство и вођење социјалног дијалога и колективног преговарања. Приликом израде нове стратегије се мора водити рачуна о традиционалним облицима рада. Ова стратегија ће бити лепезаста и укључиваће како бригу за дигиталне раднике тако и традиционалну синдикалну клијентелу која услед небриге може да буде додатно унижена. Потребно је извршити модификацију индустријских односа у Србији који ће се заснивати на социјалном партнерству и примесам социјалдемократског модела. Иако би било идеално у потпуности применити социјалдемократски модел индустријских односа, свесни смо да постојећи друштвени контекст, али и крах државе благостања ово онемогућују. Резултат тога је и модификација социјалног дијалога уз снажне инструменте за колективно преговарање и вођење институционализованог социјалног дијалога. Потребно је изаћи на крај са неолибералним критикама синдиката и социјалног дијалога и оставити простор за минималну државну интервенцију у регулисању социјалне државе. Модерна држава не треба да све своје функције препусти слободном и отвореном тржишту него треба да се заснива на постизању социјалне правде и социјалној кохезији. Питање социјалне правде добија на значају у ери дигитализације када имамо један део популације који је услед непостојања јасног правног оквира у потпуности маргинализован. Стога, у наредном периоду треба радити на укључивању дигиталних радника у регуларне токове на тржишту рада како њихова једина веза са формалном економијом не би била само у трошењу новца који су зарадили у сивој економији. Пред синдикатима су три могућа сценарија, од којих први претпоставља да традиционални синдикати обухвате дигиталне раднике, други који подразумева стварање парасиндикалне организације која окупља дигиталне раднике и трећи који искључују били који облик колективне акције и подразумева директно укључивање радника у управљање. За дигиталне раднике у Србији је најбољи први сценарио који подразумева да се дигитални радници нађу под окриљем традиционалних синдиката. Први предуслов је формирање какве-такве организације дигиталних радника који је код нас остварен. Други предуслов је шире тумачење појма радника и одвајање од појма запосленог, док је трећи предуслов истинска воља и синдиката и дигиталних радника за формирањем овакве организације. Примери оваквих организација нису страни у упоредној пракси те је неопходно применити позитивна искуства и формирати овакву организацију на добробит и синдиката и дигиталних радника. На основу свега изреченог може се закључити да је истраживање потврдило своју основну, посебне и појединачне хипотезе. Синдикати имају значајну улогу у ери дигитализације, али и им недостаје свеобухватна стратегија. Дигитализација рада представља кључни моменат за буђење синдиката и формулисање нове стратегије чиме ће синдикати повратити поверење и



синдикално чланство, а радници добити истинску заштиту какву могу да им пруже једино синдикати.

## VIII ЛИТЕРАТУРА

Књиге, научни чланци и стручне студије

- Agrawal, A. et al (2015). "Digitization and the contract labor market: a research agenda." у: Goldfarb A et al (eds). *Economic Analysis of the Digital Economy* (стр. 219-250). United States National Bureau of Economic Research,;
- Akgüç, M. et al (2019). *Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe (EESDA) Comparative report*, Central European Labour Studies Institute (CELSI) Research Reports;
- Alber, J. & Gilbert, N. (2010). "Introduction", у: Alber J. & Gilbert N.(eds). *United in Diversity? Comparing Social Models in Europe and America*, Oxford University Press, Inc, стр. 3-20;
- Alber, J. & Kohler, U. (2010). "The Inequality of Electoral Participation in Europe and America and the Politically Integrative Functions of the Welfare State", у: Alber J. & Gilbert N.(eds). *United in Diversity? Comparing Social Models in Europe and America* (стр. 62-90), Oxford University Press, Inc;
- Alber, J. (2006). The European Social Model and the United States. *European Union Politics*, 7(3), 393–419.
- Алексић, Д. & Арадаренко, М. (2020). Радно сиромаштво и ниске зараде у Србији. у: Стојиљковић, З. et al. *Синдикати и друштвене промене. Предлози за прогресивну економску и социјалну политику* (стр. 11-18). Београд: Фридрих Еберт Фондација;
- Aloisi, A. (2016). "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms". *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3;
- Анђелковић, Б. et al (2022а). *Fairwork Србија рангирање 2021: Стандарди рада у гиг економији*. Fairwork и Центар за истраживање јавних политика;
- Andelković B. et al, (2022б). *Labour standards in the platform economy*. Fairwork Serbia Ratings 2022. Fairwork and Public Policy centre;
- Анђелковић et al (2022в). *Гигметар Србија, Октобар 2022*. Београд: Центар за истраживање јавних политика. Доступно на: <https://rb.gy/7rdv7u>, датум приступа: 10.02.2023. године;
- Анђелковић, Б. et al (2020). *Паклени возачи: Има ли достојанственог рада на дигиталним платформама за доставу и превоз путника у Србији*. Београд: Центар за истраживање јавних политика;
- Анђелковић, Б. et al (2018). *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?* Београд: Центар за истраживање јавних политика;
- Арадаренко, М. et al (2017). *Анализа капацитета и организационе структуре учесника социјалног дијалога*, у оквиру пројекта 'Аналитичка подршка преговорима са ЕУ'. Београд: ФРЕН;
- Арадаренко, М. (2017). *Тржиште рада у Србији: трендови, институције и политике*, Центар за издавачку делатност, Економски факултет у Београду, Београд;
- Aradarenko, M. (2015). "The Shadow Economy: Challenges to Economic and Social Policy". у: Krstić G. & Schneider F. (eds) *Formalizing the Shadow Economy in Serbia. Contributions to Economics*. (стр. 5-12) Cham: Springer;

- Armaoli, I. (2021). *Trade Unions in the Digital age: Country fiche on Italian manufacturing sector*. BargainUp, Italy: ADAPT;
- Armaoli, I. et al (2018). *Comparative report. Smart Union for New Industry*. Italy: ADAPT;
- Arntz et al, 2016: Arntz, M. et al (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paris: OECD Publishing;
- Audouin, M. & Finger, M. (ed) (2019). *The Governance of Smart Transportation Systems*. Cham: Springer;
- Baane, R. et al (2010). The new way of working unraveled: about bricks, bytes & behavior – Het nieuwe werken ontrafeld: over bricks, bytes & behavior. *Koninklijke Van Gorcum BV*, Assen, the Netherlands, ctp. 1–168,
- Barnes, S. A. et al (2015). "Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability". *New Technology, Work and Employment*, 30(1), ctp. 16-31;
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago and London: The University of Chicago Press;
- Berger T. et al (2018). Drivers of disruption? Estimating the Uber effect. *European Economic Review*, 110, ctp. 197-210;
- Bessa I. et al (2022). *A global analysis of worker protest in digital labour platforms (Vol. 70)*. International Labour Organization;
- Beuker, L. & Pichault, F. (2022). How to Represent the Unrepresented? Renewing the Collective Action Repertoires of Autonomous Workers in Three Countries. y: Rego, R & Costa, H. A. (eds). *The Representation of Workers in the Digital Era: Organizing a Heterogeneous Workforce* (ctp. 37-62). Cham: Springer International Publishing.
- Bieling, H. J. & Schulten, T. (2001) : Competitive restructuring and industrial relations within the European Union: Corporatist involvement and beyond?, WSIDiskussionspapier, No. 99. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung and Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI),
- Boeri, T. (2002). Let social policy models compete and Europe will win. *In a conference hosted by the Kennedy School of Government, 11-12. April 2002*, Harvard University, ctp. 1 - 23;
- Brabham, D. C. (2013). *Crowdsourcing*. Cambridge, MA: MIT Press;
- Brynjolfsson, E, & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company;
- Bryson, A. et al (2012). *Workplace Social Dialogue in Europe*. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Von Broembsen, M. & Vogt, J. (2022). Why the Struggle of the 2 Billion Workers in the Informal Economy Matters to Us All. *Global Labour Rights Reporter*, Volume 2, Issue 1. ILAW;
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, ctp. 113-145;
- Giddens, A. (1998). *The Third way. The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press;
- Golušin, S. (2020). *Formation of informal and decentralized value chains through platform outsourcing: Exploring the network of Serbian UpWork freelancers*. MA Thesis, Department of Sociology and Social Anthropology, Central European University;

- Green, A. et al (2013). *CrowdEmploy Crowdsourcing Case Studies. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
- Green, D. et al (2018). Fueling the Gig Economy: A Case Study Evaluation of Upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, Vol. 4, стр. 104–112;
- Davis, H. (2015). False Self-Employment. у: Dawson, M. et al (eds). *Stretching the Sociological Imagination: Essays in Honour of John Eldridge*. (стр. 83-98) United Kingdom: Palgrave Macmillan;
- De Groen, W. P. et al (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations. Final Study*. CEPS Special Report, August 2017;
- De Kok, A. (2016). The New Way of Working: Bricks, Bytes, and Behavior. у: Lee, J. (eds) *The Impact of ICT on Work* (стр. 9-40). Singapore: Springer;
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. *Condition of Work and Employment Series No 71*. Geneva: International labour Office;
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. ETUI research paper-working paper;
- Devezas, T. & Sarygulov, A. (2017). *Industry 4.0*. Basel: Springer;
- Докмановић, М. (2017). *Утицај неолиберализма на економска и социјална права*. Београд: Институт друштвених наука и Чигоја;
- Dye, T. (2002). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Upper Saddle River;
- Ђорђевић, С. (2009). *Анализе јавних политика*. Београд: ФПН и Чигоја;
- Ђукић, П. (2008). Економски развој, реформе и тржиште рада у Србији. у: Вуковић, Д. & Арадаренко, М. (при.) *Тржиште рада и политика запослености* (стр. 197-217). Београд: ФПН и Чигоја;
- Ebbinghaus, B. (1995). 'The Siamese Twins: Citizenship Rights, Cleavage Formation, and Party-Union Relations'. у: Tilly, C (ed.) *Citizenship, Identity and Social History (International Review of Social History, Supplement 3)* (стр. 51-89). Cambridge: Cambridge University Press;
- Ebbinghaus, B. (2010). Reforming Bismarckian Corporatism: The Changing Role of Social Partnership in Continental Europe. у: Palier, B. A Long Goodbye to Bismarck? *The Politics of Welfare Reform in Continental Europe* (стр. 255-278). Amsterdam University Press;
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan reference.
- EC (2016). *The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms*. Brussels: Publication Office of EU;
- Elaine Elliott, R. (2016). Sharing App or Regulation Hack(ney)?: Defining Uber Technologies, Inc. *The Journal of Corporation Law* Vol. 41:3, стр. 727-753;
- Esping - Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Politi Press;
- Etezadzadeh C. (2016). *Smart City – Future City? Smart City 2.0 as a Livable City and Future Market*. Wiesbaden: Springer;
- ILO (1999). *Report of the Director-General: Decent work*. International Labour Conference, 87th Session, Geneva: International Labour Office;

- ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations*. Geneva: International Labour Office;
- ILO (2013a). *National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance*. Geneva: International Labour Office;
- ILO (2013b). *Decent work indicators*. Geneva: International Labour Office;
- ILO (2018a). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent working the online world*. Geneva: International Labour Office;
- ILO (2018b). *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. Geneva: International Labour Office;
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office;
- Irani, L. C. & Silberman, M. S. (2013). *Turkopticon: Interrupting worker invisibility in amazon mechanical turk*. In Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems, стр. 611-620;
- Јашаревић, С. & Божичић, Д. (2021). Радно право пред изазовима дигиталне економије. *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, Вол. LV, бр. 3/2018, стр. 1045-1062;
- Јашаревић, С. (2018). Радно право Србије у XX и XXI веку. *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, Вол. LII, бр. 3/2018, стр. 925-944;
- Јашаревић, С. (2015). Уређење радних односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, 3/2015, стр. 1053-1068;
- Jepsen, M. & Serrano Pascual, A. (2005). The European Social Model: an exercise in deconstruction. *Journal of European Social Policy*, 15(3), стр. 231-245;
- Johansson, J. (2021). Trade unions in the digital age: country fiche on swedish manufacturing sector. Lulea University of technology;
- Johns, T. & Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard business review*, 91(1), стр. 66-73;
- Jolly, C. (2018). Collective action and bargaining in the digital era. у: Neufeind, M. et al. *Work in the Digital Age* (стр. 209-222). Foundation for European Progressive Studies and European Parliament;
- Kahale Carrillo, D. T. & Mababu Mukur, R. (2021). *Trade unions in the digital age: country fiche on spanish manufacturing sector*. Facultad de Ciencias Jurídicas;
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4), стр. 479-504;
- Kaplinsky, R. (1989). 'Technological Revolution' and the International Division of Labour in Manufacturing: A Place for the Third World? у: Cooper, C. & Kaplinsky, R. (eds.) *Technology and development in the third industrial revolution* (стр. 5-36). London: Frank Cass & Co. Ltd;
- Kässi, O. & Lehtonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological forecasting and social change*, 137, стр. 241-248;
- Kässi, O. et al (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. Version 4. *Open Res Europe*, 1:53;
- Kilhoffer, Z. et al. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report 13 March 2020*. Brussels: European Commission;
- Kjellberg, A. (2011). The decline in Swedish union density since 2007. *Nordic journal of working life studies*, 1(1), стр. 67-93;

- Kostev, L. et al (2021). *Trade unions in the digital age: country fiche on bulgarian manufacturing sector*. Bulgaria: WETCO-CITUB;
- Ковачевић, А. (2023а). Услови рада на дигиталним платформама - студија случаја Србије, у: Вранић Б. & Анђелковић, Н. *Друштвена правда у посткомунистичким друштвима. Зборник радова са редовне међународне конференције УПНС* (стр. 125-140). Београд: ФПН и Чигоја;
- Ковачевић, А. (2021а). Пандемија корона вируса - шанса за успешну дигитализацију или додатно унижавање права радника. у: Станојевић, И. (ур.). *Политичке последице пандемије. Зборник радова са редовне међународне конференције УПНС* (стр. 23-38). Београд: ФПН и Чигоја;
- Ковачевић, А. (2021б). New Forms of Employment and Their Impact on Working Conditions in the Digital Age in Serbia - A Case Study of Car: Go, у: Mayr, S. & Orator, A. (eds). *Populism, Popular Sovereignty, and Public Reason*. (стр. 264-277). Berlin: Peter Lang;
- Ковачевић, А. (2019). Ка достојанственом дигиталном раду - Положај радника на дигиталним платформама, *Годишњак ФПН*, Година XIII/Број 2, Београд, стр. 85-99;
- Ковачевић, А. (2017). Улога Социјално-економског савета у креирању социјалног дијалога у Србији, *Мегатренд ревија*, Вол. 1, бр. 3, стр. 209-224;
- Kolsrud, J. (2018). *Sweden: Voluntary unemployment insurance. The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?* Paris: OECD Publishing;
- Косановић, Р. (2010). Синдикални лексикон, Београд: Фридрих Еберт Фондација;
- Krstić, G. (2015). Introduction. у: Krstić G. & Schneider F. (eds) *Formalizing the Shadow Economy in Serbia. Contributions to Economics* (стр. 1-4). Cham: Springer;
- Лазевић, М. et al (2022). *Дигиталне компетенције особа са инвалидитетом у Србији и укључивање у рад на онлајн платформама*. Београд: Институт економских наука;
- Lenaerts, K. et al (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 12(2), стр. 60–78;
- Lengnick-Hall, M. L. et al (2018). Human resource management in the digital age: Big data, HR analytics and artificial intelligence. у: Novo Melo, P. & Machado, C. *Management and technological challenges in the digital age* (стр. 1-30). CRC Press;
- Leschke, J. et al (2006). *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany (No. SP I 2006-108)*. WZB discussion paper;
- Lipset, S. M. (1996). *American exceptionalism: A double-edged sword*. New York/London: WW Norton & Company;
- Lipset, S. M. (1960). *Political man. The social bases of politics*. Garden City, New York: Doubleday & Company, Inc;
- Маркс, К. (1978). *Капитал*. Први том. Београд: Просвета;
- Mandl I. et al (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
- Manyika, J. et al (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute;
- Marshall, A. (1920). *Principles of Economy*. Eight Edition. London: Macmillan and Co Limited;
- Meil, P. & Kirov, V. (2017). *Policy Implications of Virtual Work*, London: Palgrave Macmillan;
- Meylemans, L. & Dessers, E. (2021). *Trade unions in the digital age: country fiche on belgian manufacturing sector*. Belgium: HIVA KU Leuven;

- Müller-Jentsch, W. (2007). *Arbeit und Bürgerstatus*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften;
- Мијатовић, Б. (2005). Реформа радних односа и тржиште рада у: Беговић, Б. et al. *Четири године транзиције у Србији* (стр. 291-333). Београд: ЦЛДС;
- Nokelainen, P. et al (2018). Mind or Machine? Opportunities and Limits of Automation. у: Harteis, C. (eds) *The Impact of Digitalization in the Workplace. Professional and Practice-based Learning, vol 21* (стр. 13-24). Cham: Springer;
- OECD (2000). *OECD Employment Outlook 2000*: June. Paris: OECD Publishing;
- OECD (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing;
- OECD/ILO (2019). *Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies*. Paris: OECD Publishing;
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119, стр. 421-441;
- Oshri, I. et al (2015). *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring: The Definitive Guide to Strategy and Operations*. United Kingdom: Palgrave Macmillan;
- Павловић, В. (2009). *Цивилно друштво и демократија*. Београд: Службени гласник;
- Peck, J. (2017). *Offshore: Exploring the worlds of global outsourcing*. Oxford University Press;
- Pedersini R. & Coletto, D. (2010). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions;
- Peetz, D. (2019). *The realities and futures of work*. ANU Press.
- Pender, E. R. et al (2018). Improving social dialogue: What employers expect from employee representatives. *The Economic and Labour Relations Review*, 29(2), стр. 169-189;
- Perulli, A. (2003). *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. Study*. Brussels: European Commission;
- Петровић, П. et al (2018). *Снажан раст запослености уз спор раст производње није се десио: о поузданости Анкете о радној снази у Србији*. ФС - Радни документ 18/02, Београд: Фискални савет Србије;
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press;
- Raitano, M. (2018), *Italy: Para-subordinate workers and their social protection*". у: *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?* Paris: OECD Publishing;
- Reich, M. et al (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), стр. 359-365;
- Рељановић, М. & Мисаиловић, Ј. (2021). Радноправни положај дигиталних радника-искуства европских земаља. *Страни правни живот*, 65(3), стр. 407-432;
- Рељановић, М. (2020). Информационе технологије и изазови у реформи радног права. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. LIV, бр. 2/2020, стр. 763-779;
- Рељановић, М. (2019). Уговори са нултим радним временом, *Страни правни живот*, 63(3), стр. 33-47;

- Rochet, J. C. & Tirole, J. (2006). Two-sided markets: a progress report. *The RAND Journal of Economics*, 37(3), стр. 645–667;
- Rodgers, G. & Rodgers, J. (eds.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies;
- Rogowski, R. (2013). *Reflexive labour law in the world society*. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing;
- Rokkan, S. (1977). Towards a Generalized Concept of "Verzuiling": A Preliminary Note'. *Political Studies* 25(4), стр. 563-570;
- Rokkan, S. (1968). 'Nation-Building, Cleavage Formation and the Structuring of Mass Politics'. *Comparative Studies in Society and History* 10(2), стр. 173-210;
- Ruzic, F. (2005). Electronic Signature: The Core Legislation Category in Digital Economy. у: Kehal, H. & Singh. V. *Digital Economy: Impacts, influences and challenges* (стр. 98-135). London: Idea Group Publishing;
- Sapir, A. (2005). *Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005*. Brussels: Bruegel;
- Schmidt, F. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Schneider, H. (2017). *UBER. Innovation in Society*. Palgrave Macmillan;
- Schömann, K. et al (1998). *Labour market efficiency in the European Union: Employment protection and fixed term contracts*. London and New York: Routledge;
- Schulze Buschoff, K. & Protsch, P. (2008). Социјална сигурност (а)типично запослених - поређење на европском нивоу. у: Вуковић, Д. & Арадаренко, М. (при.) *Тржиште рада и политика запослености* (стр. 119-140). Београд: ФПН и Чигоја;
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Cologny/Geneva: World Economic Forum;
- Scott, J. & Trubek, D. M. (2002). Mind the Gap: Law and New Approaches to Governance in the European Union. *European Law Journal*, 8(1), 1–18;
- Shapiro, C. & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American economic review*, 74(3), 433-444;
- Sharma, S. (2005). Socio-Economic Impacts and Influences of E-Commerce in a Digital Economy. у: Kehal, H. & Singh. V. *Digital Economy: Impacts, influences and challenges* (стр. 1-20). London: Idea Group Publishing;
- Shehu, E. & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*. Geneva: ILO;
- Sinicki, A. (2019). *Thriving in the Gig Economy: Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. Apress;
- Smith, A. (1977). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. University Of Chicago Press;
- Spasova, S. et al (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies 2017*. Brussels: European Commission;
- Stephany, F. et al (2020). Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 111(3), стр. 561–573;



- Stephany, F. et al. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *SSRN Electronic Journal*, стр. 1-7;
- Stinchcombe, A. L. (1979). Social Mobility in Industrial Labor Markets. *Acta Sociologica*, 22(3), 217–245;
- Стојановић, В. & Ивковић, А. (2022). *Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији - 2022*. Београд: КОМС;
- Стојиљковић, З. (2021). *Рад и социјална правда. Нови почетак за социјални дијалог*. Београд: Фридрих Еберт Фондација;
- Стојиљковић, З. (2014а). Синдикати и организације цивилног друштва: Како до ефективне стратегије деловања? у: Михаиловић С. (при.). Синдикати и цивилно друштво (стр. 27-44). Београд: Дан Граф и Центар за развој синдикализма;
- Стојиљковић, З. (2014б). *Политичка социологија савременог друштва*. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства Београд;
- Стојиљковић, З. (2013). *Држава и корупција*. Београд: ФПН и Чигоја;
- Стојиљковић, З. (2011). *Србија у лавиринтима транзиције – огледи из политичке социологије савременог друштва*, Београд: Службени гласник;
- Стојиљковић, З. (2010). *Савремена држава-структура и социјалне функције*. Београд, КАС и ФПН;
- Стојиљковић, З. (2008). *Конфликт и/или дијалог*. Београд: ФПН и СЛА;
- Teubner, G. (1983). Substantive and Reflexive Elements in Modern Law. *Law and Society Review*, 17, стр. 239-285;
- Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), стр. 938-953;
- Thörnquist, A. (2015). False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the Grey Area of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(Issue 4), стр. 411–429;
- Tucker, E. (2018). Uber and the unmaking and remaking of taxi capitalisms: Technology, law, and resistance in historical Perspective. у: McKee, D. et al (eds). *Law and the "Sharing Economy"* (стр. 357-391). Ottawa University Press;
- Turban, E. et al (2018). *Electronic Commerce 2018: A Managerial and Social Networks Perspective*. Springer;
- Upchurch, M. & Taylor, G. (2009). *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives*. Farnham: Ashgate
- Felstiner, A. (2011), Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 32, 1, 143–203;
- Fernández, M. L. R. (2020). New forms of work and trade unions in the digital age. у: Méndez, M. L. (ed), *Regulating the Platform Economy* (стр. 161-175). Routledge;
- Ferrera, M. (1996). The “Southern Model” of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), стр. 17–37;
- Finck, M. (2017). *Digital Regulation: Designing a Supranational Legal Framework for the Platform Economy*. *LSE Law, Society and Economy Working Papers 15/2017*. London: London School of Economics and Political Science, Law Department;
- Flanders, A. (1968). Collective bargaining: a theoretical analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 6(1), стр. 1-26;

- Flora, P. et al (1999). *State Formation, Nation-Building, and Mass Politics in Europe. The Theory of Stein Rokkan*. Oxford: Oxford University Press;
- Freedman, J. (2001). *Employed or selfemployed*. London: Tax classification of workers and the changing labour market;
- Frey, C. B. & Osborne, M. (2013). *The future of employment. Working paper*. Published by the Oxford Martin Programme on Technology and Employment;
- Fuchs, C. (2014). *Digital labour and Karl Marx*. Routledge;
- Fudge, J. (2020). Revising labour law for work. y: Chen, M. & Carré, F. (eds). *The Informal Economy Revisited* (стр. 105-109). Routledge;
- Хајек, Ф. (1998). *Поредак слободе*. Нови Сад: Глобал принт;
- Хауард, М. (2008). *Слабост цивилног друштва у посткомунистичкој Европи*. Београд: Грађанске иницијативе;
- Hagiu, A, & Wright, J. (2015). Multi-sided platforms. *International Journal of Industrial Organization*, 43, стр. 162-174;
- Hall, J. V. & Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), стр. 705-732;
- Haller, S. et al (2009). The internet of things in an enterprise context. y: Brodie, M. et al. *Future Internet–FIS 2008: First Future Internet Symposium, FIS 2008 Vienna, Austria, September 29-30, 2008 Revised Selected Papers 1* (стр. 14-28). Berlin Heidelberg: Springer;
- Harteis, C. (2018), *Machines, Change and Work: An Educational View on the Digitalization of Work*. y: Harteis, C. (eds) *The Impact of Digitalization in the Workplace. Professional and Practice-based Learning, vol 21*. (стр. 1-12) Cham: Springer;
- Hewison, K. (2016). Precarious Work. y: Edgell, s. et al. *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (стр. 428-443). London: SAGE Publications;
- Howe, J. (2008), *Crowdsourcing: How the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business*. London: Random House Business;
- Husmanns, R. (2004). *Defining and measuring informal employment*. Geneva: International Labour Office;
- Huws, U. (2016). Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Work organisation, labour and globalisation*, 10(1), стр. 7-26;
- Huws, U. (2017). Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises. Meil, P. & Kirov, V. (2017). *Policy Implications of Virtual Work* (стр. 29-48). Cham: Springer International Publishing;
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. London: SAGE Publications;
- Calo, R. & Rosenblat, A. (2017). The taking economy: Uber, information, and power. *Colum. L. Rev.* 117, стр. 1623-1690;
- ЦеСИД (2019). *Положај и потребе младих у Републици Србији (IV циклус)*. Теренско истраживање. Београд: Цесид;
- Conceição P. (2022). *Human development report 2021/2022. Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world*. New York: UNDP;
- Conrad, A. (2021). *Trade unions in the digital age: country fiche on German manufacturing sector*. Bochum: Ruhr University of Bochum;

- Corporaal, G. & Lehdonvirta, V. (2017). *Platform Sourcing: How the world's largest companies use online freelancing platforms*. OII: Oxford Internet Institute, United Kingdom;
- Chesalina, O. (2023). Exploring the Right to Disconnect in European Labour Law and in the Legislation of the Member States: Just a Matter of Working Time of Employees? у: Woźniak-Jęchorek, B, & Marchewka-Bartkowiak, K. (eds.). *Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries: COVID-19 and the Future of Work* (стр. 193-209). Taylor & Francis;
- Чоловић, П. et al (2021). *Колико има дигиталних радника у Србији? Прва национална процена популације радника на глобалним онлајн платформама*. Београд: Центар за истраживање јавних политика;
- Webb, S. & Webb, B. (1897). *Industrial democracy*. London, New York, Bombay: Longmans, Green & Co;
- Webb, S. & Webb, B. (2011). *The History of Trade Unionism*. Barnes & Noble Digital library;
- Weber, T. (2017). Janus and the trade union challenge of digital technology. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), стр. 225–227;
- WEF (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Cologny/Geneva: WEF;
- Wexler, M. N. (2011). Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowdsourcing, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 31 No. 1/2, стр. 6-20;
- Wood, S. (2008). Job characteristics, employee voice and well-being in Britain. *Industrial Relations Journal*, 39(2), стр. 153-168;

#### Правни акти

- Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union (2019), *Official Journal of the European Union*, L 186, Volume 162, 11.07.2019. Доступно на: <https://rb.gy/h2druc>, датум приступа: 10.01.2023. године;
- Disegno di legge n. 2233-B (2017). *Atto Senato XVII Legislatura*. 10.05.2017;
- Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali (2019). *Regione Lazio, Legge Regionale 12 aprile 2019*;
- ETUC (2021). *ETUC Position on the Right to Disconnect*. Adopted at the Executive Committee of 22-23 March 2021. Доступно на: <https://rb.gy/tgptva>, датум приступа: 12.02.2023. године;
- ETUC (2020). *ETUC Resolution on the protection of the rights of non-standard workers and workers in platform companies (including the self-employed)*. Adopted at the Executive Committee Meeting of 28-29 October 2020. Доступно на: <https://rb.gy/o0mdpq>, датум приступа: 10.02.2023. године;
- ETUC (2017). *ETUC Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork*. Adopted at the Executive Committee Meeting of 25-26 October 2017. Доступно на: <https://rb.gy/agbb98>, датум приступа: 10.02.2023. године;
- ETUC (2016). *ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work"*, Adopted by the Executive Committee on 8-9 June 2016. Доступно на: <https://rb.gy/gkimcr>, датум приступа: 10.02.2023. године;
- European Council (2000). *Anex 1- European Social Agenda*. Conclusions of the presidency. Nice, 7-10. december 2000. Доступно на: <https://rb.gy/irp9k>, датум приступа: 31.01.2023. године;

- European Pillar of Social Rights (2017). *The European Parliament, the Council and the Commission*.  
Доступно на: <https://rb.gy/ike3cc>, датум приступа: 31.01.2023;
- Закључак Врховног касационог суд (2022). *Накнада трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора у јавним службама*. Закључак усвојен на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда одржаној 5.7.2022. године;
- Закон о изменама и допунама закона о порезу на доходак грађана (2021а). *Сл. Гласник РС*, бр. 44/21
- Закон о изменама и допунама закона о порезу на доходак грађана (2021б). *Сл. Гласник РС*, бр. 118/21;
- Закон о порезу на доходак грађана (2022). *Сл. Гласник РС*, бр. 24/01, 80/02, 80/02 (др. закон), 135/04, 62/06, 65/06 (исправка), 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 (УС), 93/12, 114/12 (УС), 47/13, 48/13 (исправка), 108/13, 57/14, 68/14 (др. закон), 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21, 118/21, 138/22;
- Закон о пореском поступку и пореској администрацији (2022). *Сл. Гласник РС*, 80/02, 84/02 (исправка), 23/03 (исправка), 70/03, 55/04, 61/05, 85/05 (др. законик), 62/06 (др. закон), 61/07, 20/09, 72/09 (др. закон), 53/10, 101/11, 2/12 (исправка), 93/12, 47/13, 108/13, 68/14, 105/14, 91/15 (Аутентично тумачење), 112/15, 15/16, 108/16, 30/18, 95/18, 86/19, 144/20, 96/21, 138/22;
- Закон о привредним друштвима (2021). *Сл. Гласник РС*, бр. 36/11, 99/11, 83/14 (др. закон), 5/15, 44/18, 95/18, 91/19, 109/21;
- Закон о раду (2018). *Сл. Гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 (УС), 113/17, 95/18 (Аутентично тумачење);
- Закон о Социјално – економском савету (2004). *Сл. Гласник РС*, бр. 125/04;
- Извештај о раду Социјално – економског савета Републике Србије за 2018. годину* (2019). Београд: Социјално-економски савет Републике Србије;
- Извештај о предлогу директиве Европског парламента и Европске комисије о побољшању услова рада на дигиталним платформама А9-0301 (2022) *Европски парламент*. Доступно на: <https://rb.gy/bhdawe>, датум приступа: 09.03.2023;
- Interinstitutional agreement on better law-making (2003). *Official Journal of the European Union*. C 321, Volume 46, 31 December 2003;
- Информатор о раду СЕС-а* (2022). Београд: Социјално-економски савет Републике Србије;
- Loi no. 2016-1088, du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). *JORF* n° 0184 du 9 août 2016;
- Одговор на информацију од јавног значаја бр. 037-02-00048/2023-1000* од 06.03.2023. године;
- Пресуда Европског суда правде у кривичном поступку против Uber France SAS, Case C-320/16*, 2016 од 12.04.2018. године;
- Пресуда Европског суда правде у случају Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain S.L. Case -C-434/15*, од 20. 12. 2017. године;
- Програм СССР* (2020). Доступно на: <https://rb.gy/qoxabw>, датум приступа: 10.03.2023. године;
- Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work* (2021). COM(2021) 762 final, 2021/0414. Brussels: European Commission;
- Статут Car: Go* (2020). Доступно на: <https://rb.gy/bm7rhd>, датум приступа: 25.02.2023. године;

- Статут Удружења радника на интернету* (2021). Доступно на: <https://rb.gy/bm7rhd>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Upwork legal (2023a). *Fee and ACH Authorization Agreement*. Effective March 16, 2023. Доступно на: <https://rb.gy/ухуvcу>, датум приступа: 17.03.2023. године;
- Upwork legal (2023б). *Fixed Price Service Contract Escrow Instructions*. Effective February 16, 2023. Доступно на: <https://rb.gy/gz8ngh>, датум приступа: 27.02.2023;
- Upwork legal (2022a). *User Agreement*. Effective July 7, 2022. Доступно на: <https://rb.gy/jsokdq>, датум приступа: 27.02.2023. године;
- Upwork legal (2022б). *Freelancer Membership Agreement*. Effective July 26, 2022. Доступно на: <https://rb.gy/qlpgsb>, датум приступа: 27.02.2023. године;
- Upwork legal (2022в). *Hourly, Bonus, and Expense Payment Agreement with Escrow Instructions*. Effective October 7, 2022. Доступно на: <https://rb.gy/bus6cu>, датум приступа: 27.02.2023. године;
- Устав РС (2006). *Сл. Гласник РС*, бр. 98/06;
- Frankfurt Paper on Platform-Based Work* (2016). Accepted: 6 December 2016, Доступно на: <https://rb.gy/bnwkte>, датум приступа: 01.12.2022. године;
- Car: Go (2022). *Услови коришћења*. Доступно на: <https://rb.gy/4hj7w3>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- Crowdsourcing Code of Conduct (2017). *Ground Rules for Paid Crowdsourcing/ Crowdworking*. Доступно на: <https://rb.gy/o3rpfд>, датум приступа: 10.02.2023. године;

#### Новински чланци, статистички извештаји и ставови синдиката

- BargainUp (2019). *Project team*. Доступно на: <https://rb.gy/9ltq4h>, датум приступа: 12.02.2023. године;
- Влаовић, Г. (2020). Синдикати: Статистика нетачна, број незапослених вишеструко већи. *Данас*, 01.09.2020. године. Доступно на: <https://rb.gy/jvtwh7>, датум приступа: 03.03.2023. године;
- Gates, B. (2005). The New World of Work - to Microsoft costumers. *CNET News staff*, 19. May 2005. Доступно на: <https://rb.gy/wpm0lc>, датум приступа: 10.10.2022. године;
- Данас (2022). Уместо протеста, CarGo предао захтев за 1200 такси дозвола. *Данас*, 09.02.2022. Доступно на: <https://rb.gy/vzzstc>, датум приступа: 10.03.2023. године;
- Данас (2021). *Србија прва на свету по броју фриленсера по глави становника*. 13.04.2021. Доступно на: <https://rb.gy/qm3bhq>, датум приступа: 31.01.2023. године;
- Државе и градови у којима послује Uber*. Видети на: <https://rb.gy/bvцјуј>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- Digital platform Observatory* (2023). Доступно на: <https://rb.gy/rpgrsb>, датум приступа: 14.02.2023. године;
- Еуправа*, Доступно на: <https://rb.gy/ehliwi>, датум приступа: 09.03.2023. године;
- Economist Intelligence (2022). *Democracy Index 2022*. London: Economist Intelligence;
- ETUC (2022). *Усвојени документи о дигитализацији рада*. Доступно на: <https://rb.gy/evbesп>, датум приступа: 12.02.2023. године;

- ETUC (2023). *MEPs support full rights for platform workers*. Доступно на: <https://rb.gy/ascubr>, датум приступа: 09.03.2023;
- European election results (2019). *Results*. Доступно на: <https://rb.gy/wcuhto>, датум приступа: 29.01.2023. године;
- Eurostat (2022). *Youth Unemployment in Europe*, Доступно на: <https://rb.gy/wh6zan>, датум приступа: 07.03.2023. године;
- EurWORK (2019). *Trade union density*. Доступно на: <https://rb.gy/bj0hqj>, датум приступа: 17.02.2023. године;
- Илић Красић, Д. (2022а). Фриленсерима стижу стара пореска решења, траже хитан састанак са министарством. *Н1*, 21.12.2022. Доступно на: <https://rb.gy/kuz2fl>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Илић Красић, Д. (2022б). CarGo вози и даље – оставка директора, апликација продата новом власнику. *Н1*, 15.11.2022. Доступно на: <https://rb.gy/mpwy8y>, датум приступа: 10.03.2023. године
- Инсајдер (2019). Таксисти протестују, CarGo најављује кривичне пријаве (ВИДЕО). *Инсајдер*, 09.10.2019. Доступно на: <https://rb.gy/0aueхс>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- IRES (2019). *Don't GIG Up! State of the Art Report*, *Document de travail N° 02.2019*, Доступно на: <https://rb.gy/fiuemg>, датум приступа: 01.12.2022. године;
- ITUC (2022). *The International Trade Union Confederation (ITUC) is the global voice of the world's working people*. Доступно на: <https://rb.gy/m3yq>, датум приступа: 20.08.2022. године;
- Јеремић, В. (2022). Прво банкарски спорови, па одлука о минималцу: Како је Врховни касациони суд урушио правну сигурност. *Данас*. 12.07.2022. Доступно на: <https://rb.gy/0gxxk9>, датум приступа: 10.03.2023. године;
- Косовић, С. (2022). Чекајући пореску формулу државе: онлајн радници на привременом режиму. *VOICE*, 30.07.2022. Доступно на: <https://rb.gy/x2x314>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Ковачевић, А. (2023б). *Интерезу са представницима Савеза самосталних синдиката Србије*. 20.03.2023. године, Београд;
- Lasnier, F. (2019). IT Ranking: Where to Find the Best Developers? *Penta Blog*. May 6, 2019. Доступно на: <https://rb.gy/fmdv3с>, датум приступа: 20.02.2023. године;
- Лукић, М. (2021а). Будућност рада – сада: Завршна конференција пројекта ДиДаНет, УГС *Независност*. 01. новембар 2021. Доступно на: <https://rb.gy/jdi3tz>, датум приступа: 14.02.2023. године;
- Лукић, М. (2021б). У сусрет Закону о флексибилним облицима рада. УГС *Независност*. 15.11.2021. Доступно на: <https://rb.gy/fydnrb>, датум приступа: 15.03.2023. године;
- MAZ (2021). *Основан Синдикат радника дигиталних платформи Хрватске*. Доступно на: <https://rb.gy/uqlntx>, датум приступа: 08.03.2023. године;
- Милутиновић, М. (2019). Ridesharing у региону: Румунија нашла решење за компаније попут Убера, Хрватска их изједначила са таксистима. *Стартит*. Доступно на: <https://rb.gy/d5nfxf>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- НАЛЕД (2022). *Сива економија у Србији 2022*. Доступно на: <https://rb.gy/xshum8>, датум приступа: 10.03.2023. године;

- Нешић, Н. (2019). Протест Београдских таксиста: Блокада сваког дана,. „узимамо ствар у своје руке“. *Н1*. 30.09.2019. Доступно на: <https://rb.gy/x7ni4j>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- НСЗ (2023). Месечни статистички билтен. Незапосленост и запошљавање у Републици Србији бр. 245. Доступно на: <https://rb.gy/ox2gsj>, датум приступа: 10.03.2023. године;
- Overby, S. (2022). What is outsourcing? Definitions, benefits, challenges, processes, advice. *CIO*. 25.11.2022. Доступно на: <https://rb.gy/e2yqvy>, Датум приступа: 10.03.2023.године;
- OECD (2019a). *Trade Union Dataset*. *OECD. Stat*. Доступно на: <https://rb.gy/iw4lg5>, датум приступа: 15.01.2023. године;
- OGV (2020). *Digital Danube Network*. Доступно на: <https://rb.gy/vxmuzu>, датум приступа: 14.02.2023. године;
- OLI 2020 (2023). *Потражња за виртуалним радницима у Србији од 2017. до 2023. године*. Доступно на: <https://rb.gy/whgdtm>, датум приступа: 15.02.2023. године;
- OLI 2020 (2022). *Потражња за виртуалним радницима од 2016. до 2022. године*. Доступно на: <https://rb.gy/whgdtm>, датум приступа: 20.12.2022. године;
- Payoneer (2019). *The Global Gig Economy Index*. Доступно на: <https://rb.gy/y70a10>, датум приступа: 20.02.2023. године;
- Петровић, Ј. (2019). Вучић најављује субвенције, таксисти штрајк глађу ако се договор не испоштује. *Н1*. 15.10.2019. Доступно на: <https://rb.gy/9lilkf>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- Радивојевић, М. (2021). Формирана радна група за припрему предлога којима се регулише статус фриленсера. *Нетокрација*. 29.09.2021. Доступно на: <https://rb.gy/fmoisk>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Раковић, С. (2021). Марио Рељановић: Социјални дијалог у Србији данас практично не постоји. *УГС Независност*. 12.10.2021. Доступно на: <https://rb.gy/rxgwzn>, датум приступа: 10.02.2023. године;
- РЗС (2023). *Анкета о радној снази IV квартал 2022. године*. Доступно на: <https://rb.gy/bufyog>, датум приступа: 05.03.2023. године;
- РЗС (2021). *Анкета о радној снази. Нова методологија 2021*. Доступно на: <https://rb.gy/ууаа0q>, датум приступа: 03.03.2022. године;
- Савковић, Ч. (2022). Фискални савет критикује начин опорезивања фриленсера. *Нова економија*. 06.12.2022. Доступно на: <https://rb.gy/ri687x>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Симић-Миладиновић, М. (2022). Имају ли теткице право на накнаду за топли оброк. *Политика*. 08.07.2022. Доступно на: <https://rb.gy/q0ij57>, датум приступа: 05.03.2023. године;
- СССС (2022). СССС подржава Декларацију “Заједно за фер платформски рад”, СССС. 25.10.2022. Доступно на: <https://rb.gy/lvdgeo>, датум приступа: 15.03.2023. године;
- Стеванчић, М. Н. (2018), Где плаћа порез Yandex, а где Car:Go. *Данас*. 07. новембар 2018. Доступно на: <https://rb.gy/dybasn>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- Стојиљковић, З. (2018). Достојанствени рад или пад у прекарност, *Данас*. 07. октобар 2018. Доступно на: <https://rb.gy/уујафg>, датум приступа: 01.10.2022;
- Stobierski, T. (2020). *What are network effects? Harvard Business School Online's Business Insights*. 12.11.2020. Доступно на: <https://rb.gy/xu8nlc>, датум приступа: 18.11.2022. године;

- SWOT & PESTLE (2023). *Uber SWOT & PESTLE Analysis*. Barakaat consulting;
- Tax foundation (2023). *Regressive Tax*. Доступно на: <https://rb.gy/o8si62>, датум приступа: 27.02.2023. године;
- TechTarget (2022). *Labor automation*. Доступно на: <https://rb.gy/bievcm>, датум приступа: 26.08.2022. године;
- УГС Независност (2023), *УГС Независност подржавају Декларацију „Заједно за фер платформски рад“*, 15. фебруар 2023. Доступно на: <https://rb.gy/8m8jwr>, датум приступа: 15.03.2023;
- УГС Независност (2018). *Одржана прва радионица у оквиру пројекта Danube@work*. 27. новембар 2018. Доступно на: <https://rb.gy/7olr1r>, датум приступа: 14.02.2023. године;
- Удружење радника на интернету (2020). Саопштење за јавност поводом нових контрола Пореске управе. *Удружење радника на интернету*. 17.11.2020. Доступно на: <https://rb.gy/wpn8go>, датум приступа: 20.02.2023. године;
- Удружење радника на интернету (2023а). *Калкулатор обрачуна пореске обавезе до 2023*. Доступан на: <https://rb.gy/alqgn8>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Удружење радника на интернету (2023б). *Калкулатор обрачуна пореске обавезе од 2023*. Доступан на: <https://rb.gy/jkvori>, датум приступа: 25.02.2023. године;
- Upwork (2023а). *Hire pros with the skills you need*. Доступно на: <https://rb.gy/7gfys4>, датум приступа: 25.02.2023;
- Upwork (2023б). *Annual report pursuant to section 13 or 15(d) of securities exchange Act of 1934 For the fiscal year ended December 31, 2022*. Доступно на: <https://rb.gy/4p8hc9>, датум приступа: 27.02.2023. године;
- Upwork (2023в). *Hire Rate*. Доступно на: <https://rb.gy/burwhm>, датум приступа: 27.02.2023;
- Upwork Србија (2023). Доступно на: <https://rb.gy/v9t78j>, датум приступа: 27.02.2023;
- Fair Crowd Work (2022). *Unions for platform workers*. Доступно на: <https://rb.gy/enefzg>, датум приступа: 01.12.2022. године;
- Fair Crow Work (2017). *About Fair Crowd Work project*. Доступно: <https://rb.gy/yzlg4y>, датум приступа: 01.12.2022;
- Freedom House (2023). *Global freedom, internet freedom and democracy status - Interactive map*. Доступно на: <https://rb.gy/gvmagc>, 10.02.2023. године;
- Howe, J. (2006), *The Rise of Crowdsourcing*, *Wired* 14, 6. Доступно на: <https://rb.gy/kwks0d>, датум приступа: 10.10.2022. године;
- Conseil national économique (1925-1939), Доступно на: <https://rb.gy/hugfft>, датум приступа: 20.09.2022. године;
- Чекеревац, П. (2019). Сукоб таксиста и Car:Go показује дубљи проблем српске привреде. *Талас*. 09.10.2019. Доступно на: <https://rb.gy/itw1t9>, датум приступа: 28.02.2023. године;
- Word data (2023). Доступно на: <https://rb.gy/04unox>, датум приступа: 15.01.2023. године.



## Биографија аутора

Александар Ковачевић је рођен 12. децембра 1991. године у Шапцу где је завршио основну и средњу школу. Школске 2010/11 уписује основне академске студије политикологије на Факултету политичких наука које завршава са просечном оценом 9,39. Након завршених основних академских студија уписује мастер академске студије: Политичка аналитика и менаџмент у политици које завршава одбраном мастер рада на тему Утицај цивилног друштва на процес политичког одлучивања: случај Србије 2000-2015 са просечном оценом 9,78. Након тога уписује докторске академске студије политикологије.

Запослен је на Универзитету у Београду – Факултету политичких наука од 2018. године у звању истраживача приправника, да би од 2021. године напредовао у звање истраживача сарадника. Ангажован је на предметима Локална самоуправа, Јавне политике, Јавне услуге и локални економски развој и Политика просторног планирања, градња и стамбена политика. Његово кључно поље интересовања је дигитализација рада, синдикално организовање дигиталних радника и употреба дигиталних алата у паметном управљању градовима. До сада је објавио неколико радова и то по 1 у категорији М14 и М23, 4 у категорији М33 и 2 у категорији М51. Члан је Међународног удружења за политичке науке и редовни учесник на годишњим скуповима овог удружења. Учествовао је на бројним међународним и домаћим конференцијама у области политичких наука. Учествовао је у научно – истраживачком пројекту Политички идентитет Србије у регионалном и глобалном контексту (евиденциони број: 179076). Добитник је награде за најбољи рад у области друштвених наука на 12. Научној и стручној конференцији – Студенти у сусрет науке за 2019. годину коју је организовано Универзитет у Бањој Луци.

## Изјава о ауторству

Име и презиме аутора Александар Ковачевић

Број индекса 28/2015

### Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Улога синдиката у процесу дигитализације рада у Србији

---

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 04.04.2023. године



Електронски потписано

Aleksandar Kovačević  
04.04.2023 23:45:04

---

*образац изјаве о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада*

## **Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада**

Име и презиме аутора Александар Ковачевић

Број индекса 28/2015

Студијски програм Докторске академске студије политикологије

Наслов рада Улога синдиката у процесу дигитализације рада у Србији

Ментор проф. др Зоран Стојиљковић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 04.04.2023. године



Електронски потписано  
Aleksandar Kovačević  
04.04.2023 23:45:04

---

## Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Улога синдиката у процесу дигитализације рада у Србији

---

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио.

Ауторство (CC BY)

Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)

**Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)**

Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)

Ауторство – без прерада (CC BY-ND)

Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци. Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, 04.04.2023. године



Електронски потписано  
Aleksandar Kovačević  
04.04.2023 23:45:04

---