

УНИВЕРЗИТЕТ СИНГИДУНУМ
БЕОГРАД
ДЕПАРТМАН ЗА ПОСЛЕДИПЛОМСКЕ СТУДИЈЕ

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЈА РАДА И
ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВОЈА ЕКОНОМИЈЕ
ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У СРБИЈИ

МЕНТОР

Проф. др Горан Авлијаш

СТУДЕНТ: Милош Вучековић

БРОЈ ИНДЕКСА: 2019/465031

БЕОГРАД, 2023.год.

Апстракт

Дигитална трансформација показала се као кључна за организације које желе да искористе предности коришћења нових технологија, пруже боља корисничка искуства и остану конкурентне у свету који се брзо мења. Она подразумева имплементацију нових технологија у пословне процесе ради остваривања веће продуктивности, смањења трошкова, боље организације посла и многих других бенефита које дигитализација пружа. Дигитална трансформација није само технолошка ствар, већ захтева и културну и организациону промену. То укључује преиспитивање начина на који се посао одвија, промену улога и надоградњу вештина запослених, неговање прихватања честих промена и стварање окружења подршке која подстиче сарадњу и континуирано учење. Имајући то у виду, циљ овог истраживања је да испита утицај дигиталне трансформације на пословне процесе, као и општи утицај дигитализације на појаву економије хонорарних послова и хибридних модела рада. Такође, ово истраживање бави се утицајем дигиталних платформи на раст локалних тржишта рада као и субјективним осећајем добробити учесника у економији хонорарних послова. Када су у питању резултати овог истраживања, доказана је јасна корелација између процеса дигиталне трансформације и појаве хибридних модела рада, као и њиховог директног утицаја на стварање економије хонорарних послова што је довело до појаве бројних дигиталних платформи за посредовање између радника и клијената. Управо те платформе су омогућиле великом броју људи да учествује у економији хонорарних послова са локалних тржишта рада отварајући тако нове перспективе запошљавања, чиме је доказан и њихов велики учинак у погледу раста броја ангажованих на овај начин из земаља региона Западног Балкана. На крају, доказана је позитивна корелација између учествовања у економији хонорарних послова и субјективног осећаја добробити у погледу остваривања бољег баланса између пословних и личних обавеза, материјалне сатисфакције и осећаја испуњености послом.

Кључне речи: економија хонорарних послова, фриленсери, дигитална трансформација

Abstract

Digital transformation has proven to be crucial for organizations that want to take advantage of new technologies, provide better customer experiences, and stay competitive in a rapidly changing world. It implies the implementation of new technologies in business processes to achieve higher productivity, reduce costs, better organization of work, and many other benefits that digitization provides. Digital transformation is not only a technological matter but also requires cultural and organizational change. This includes rethinking the way work is done, changing roles, and upgrading employees' skills, fostering acceptance of frequent change, and creating a supportive environment that encourages collaboration and continuous learning. With that in mind, the goal of this research is to examine the impact of digital transformation on business processes, as well as the general impact of digitalization on the emergence of the freelance economy and hybrid work models. Also, this research deals with the impact of digital platforms on the growth of local labor markets as well as the subjective sense of well-being of participants in the “gig” economy. When it comes to the results of this research, a clear correlation between the process of digital transformation and the emergence of hybrid work models has been proven, as well as their direct impact on the creation of the “gig” economy, which has led to the emergence of numerous digital platforms for mediation between workers and clients. It was these platforms that enabled many people to participate in the “gig” economy from the local labor markets, thus opening new perspectives of employment, which proved their great effect in terms of the growth of the number of people engaged in this way in the countries of the Western Balkans region. Finally, a positive correlation between participation in the freelance economy and the subjective sense of well-being in terms of achieving a better balance between business and personal obligations, material satisfaction, and a sense of job fulfillment was proven.

Keywords: "Gig" economy, freelancers, digital transformation

Захвалница

Као што је и за сваки велики подухват у животу потребна подршка породице и добрих људи, тако и је мени током претходног периода ова подршка највише значила, на чему сам захвалан.

Посебно желим да се захвалим својој мајци на неизмерној подршци током целокупног школовања, као и супрузи и деци који су ми овај рад у сваком погледу учинили лакшим и смисленијим.

На крају, желим да се захвалим свом ментору који је од почетка био уз мене и помагао ми да останем на правом путу, као и дивним професорима Универзитета Сингидунум и свима осталима који су ми пружили подршку у мом досадашњем раду.

Садржај

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА	15
1.1. Проблем, предмет и циљеви истраживања	17
1.2. Истраживача питања и хипотезе.....	19
1.3. Научне методе коришћене у дисертацији.....	19
1.4. Структура дисертације.....	21
1.5. Ограничења истраживања	22
2. ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЈА И ЊЕН УТИЦАЈ НА РАД.....	23
2.1. Шта је дигитална трансформација?.....	23
2.2. Утицај дигиталних технологија на природу обављања посла	26
2.3. Утицај пандемије на пословање и издржљивост организација	27
2.4. Рад од куће и рад на даљину	29
2.5. Флексибилна организациона култура	32
3. ДИГИТАЛНА ЕКОНОМИЈА И ПРЕДУЗЕТНИШТВО	34
3.1. Четврта индустријска револуција.....	34
3.2. Економија знања.....	37
3.3. Дигитално предузетништво	39
3.4. Потребна знања, вештине и други предуслови за рад.....	41
4. ДИГИТАЛНЕ ПЛАТФОРМЕ И ИЗАЗОВИ РАДА НА ДАЉИНУ.....	46
4.1. Дигиталне платформе и њихова улога у економији хонорарних послова	46
4.2. Рад преко дигиталних платформи	50
4.3. Савремени алати за колаборацију	54
4.4. Савремени модели управљања пројектима у дигиталној економији.....	55
4.5. Управљање пројектима у дистрибуираном окружењу	63
5. КАРАКТЕРИСТИКЕ ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА.....	66
5.1. Шта је економија хонорарних послова?	66
5.2. Ко су фриленсери и на који начин раде?	73
5.3. Самозапошљавање кроз рад у економији хонорарних послова	77
5.4. Правни аспекти рада у економији хонорарних послова.....	82
6. ПОКРЕТАЧИ И ИЗАЗОВИ РАСТА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У СРБИЈИ И РЕГИОНУ	86

6.1. АНАЛИЗА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У РЕГИОНУ ЈУГОИСТОЧНЕ ЕВРОПЕ И У СРБИЈИ.....	87
6.1.1. Преглед стања економије хонорарних послова у Југоисточној Европи	87
6.1.2. Преглед стања економије хонорарних послова у Србији	91
6.2. АНАЛИЗА ХИБРИДНОГ РАДА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА НА СКУПУ СВИХ ИСПИТАНИКА	97
6.2.1. Демографски подаци хибридних радника	97
6.2.2. Анализа одговора испитаника истраживања на целом скупу	100
6.3. АНАЛИЗА ХИБРИДНОГ РАДА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА НА СКУПУ ФРИЛЕНСЕРА	108
6.3.1. Демографски подаци хибридних радника	109
6.3.2. Анализа одговора испитаника истраживања на скупу фриленсера.....	111
6.4. СУБЈЕКТИВНИ ОСЕЋАЈ ДОБРИТИ УЧЕСНИКА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА ИЗ ГРУПЕ ФРИЛЕНСЕРА.....	124
6.4.1. Утврђивање поузданости инструмента.....	125
6.4.2. Резултати факторске анализе.....	126
7. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА АНАЛИЗЕ ХИБРИДНОГ РАДА И ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА	128
8. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА	133
ЛИТЕРАТУРА	141
ПРИЛОЗИ	154
А. Садржај упитника.....	154
В. Статистички подаци и табеле на целом скупу	155
С. Статистички подаци и табеле на скупу фриленсера.....	173
D. Табеле везане за факторску анализу.....	191

Списак илустрација

- Илустрација 1 - Образовање фриленсера у региону Југоисточне Европе.....88
- Илустрација 2 - Области из којих фриленсери пружају услуге из региона Југоисточне Европе и осталих региона (Извор: Пејонир)89
- Илустрација 3 - Највећи изазови фриленсера по полу (Извор: Пејонир).....90
- Илустрација 4 - Како фриленсери проналазе нове пословне прилике90
- Илустрација 5 - Процент хонорарних радника по региону (Извор: Гигметар 2023)91
- Илустрација 6 - Однос броја хонорарних радника по полу (Извор: Гигметар 2023)92
- Илустрација 7 - Задовољство радом као фриленсер.....93
- Илустрација 8 - Радници у економији хонорарних послова по професијама (Извор: Гигметар 2023)94
- Илустрација 9 - Анализа старосне структуре испитаника.....98
- Илустрација 10 - Пол испитаника у односу на образовање.....99
- Илустрација 11 – Колико дуго радите од куће?.....99
- Илустрација 12 - Чиме се треба руководити код рада од куће? (Извор: Аутор)100
- Илустрација 13 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?101
- Илустрација 14 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?102
- Илустрација 15 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?103
- Илустрација 16 - Које стратегије користите за увећавање зараде?.....104
- Илустрација 17 - Које стратегије користите за превазилажење проблема у послу?105
- Илустрација 18 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?106
- Илустрација 19 - Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?107
- Илустрација 20 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?107

- Илустрација 21 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима? 108
- Илустрација 22 - Старосна структура фриленсера 109
- Илустрација 23 - Стечено образовање фриленсера по полу 110
- Илустрација 24 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин 111
- Илустрација 25 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?..... 112
- Илустрација 26 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? 113
- Илустрација 27 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? 114
- Илустрација 28 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? 115
- Илустрација 29 - Које стратегије користите за увећавање зараде?..... 116
- Илустрација 30 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће? 117
- Илустрација 31 - Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору? 118
- Илустрација 32 - У којим аспектима живота је ваше учешће у "гиг економији" негативно утицало на ваш живот?..... 119
- Илустрација 33 - Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот? 120
- Илустрација 34 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији"? 121
- Илустрација 36 - Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозгова у иностранство? 122
- Илустрација 36 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће? 123
- Илустрација 37 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима? 124

Списак табела

- Табела 1 - Модели обрачуна и плаћања пореза и доприноса Извор: НАЛЕД.....96
- Табела 2 - Преглед анализираних хипотеза и резултата 131
- Табела 3 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Босна и Херцеговина)..... 155
- Табела 4 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Црна Гора) 156
- Табела 5 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Северна Македонија)..... 156
- Табела 6 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Србија) ... 156
- Табела 7 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Босна и Херцеговина) 157
- Табела 8 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Црна Гора) 157
- Табела 9 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Северна Македонија) 157
- Табела 10 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Србија) 158
- Табела 11 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Босна и Херцеговина)..... 158
- Табела 12 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Црна Гора) 158
- Табела 13 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Северна Македонија)..... 159
- Табела 14 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Србија) 159
- Табела 15 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Босна и Херцеговина)..... 159
- Табела 16 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Црна Гора) 160
- Табела 17 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Северна Македонија)..... 160
- Табела 18 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Србија)..... 160

- Табела 19 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Босна и Херцеговина) 160
- Табела 20 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Црна Гора)..... 161
- Табела 21 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Северна Македонија) 161
- Табела 22 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Србија)..... 161
- Табела 23 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Босна и Херцеговина) 162
- Табела 24 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Црна Гора)..... 162
- Табела 25 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Северна Македонија) 162
- Табела 26 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Србија)..... 162
- Табела 27 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Босна и Херцеговина)..... 163
- Табела 28 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Црна Гора)..... 163
- Табела 29 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Северна Македонија) 163
- Табела 30 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Србија)..... 163
- Табела 31 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Босна и Херцеговина)..... 164
- Табела 32 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Црна Гора) 164
- Табела 33 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Северна Македонија)..... 164
- Табела 34 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Србија) 164
- Табела 35 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће? 165
- Табела 36 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)..... 166

- Табела 37 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Црна Гора)..... 166
- Табела 38 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Северна Македонија)..... 166
- Табела 39 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Србија) 167
- Табела 40 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина) 167
- Табела 41 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Црна Гора)..... 167
- Табела 42 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Северна Македонија) 168
- Табела 43 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Србија)..... 168
- Табела 44 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”? 168
- Табела 45 - Да ли рад преко платформи и у “гиг” економији може да смањи одлив мозга у иностранство? 169
- Табела 46 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће? 170
- Табела 47 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима? 172
- Табела 48 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Босна и Херцеговина)..... 173
- Табела 49 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Црна Гора).... 173
- Табела 50 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Северна Македонија)..... 174
- Табела 51 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Србија) 174
- Табела 52 - Преглед старосне структуре фриленсера (Босна и Херцеговина) .. 175
- Табела 53 - Преглед старосне структуре фриленсера (Црна Гора)..... 175
- Табела 54 - Преглед старосне структуре фриленсера (Северна Македонија) ... 175
- Табела 55 - Преглед старосне структуре фриленсера (Србија)..... 175
- Табела 56 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Босна и Херцеговина)..... 176

- Табела 57 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Црна Гора) 176
- Табела 58 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Северна Македонија)..... 176
- Табела 59 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Србија) 177
- Табела 60 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Босна и Херцеговина)..... 177
- Табела 61 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Црна Гора) 177
- Табела 62 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Северна Македонија)..... 178
- Табела 63 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Србија) 178
- Табела 64 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Босна и Херцеговина) 178
- Табела 65 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Црна Гора)..... 178
- Табела 66 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Северна Македонија) 179
- Табела 67 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Србија)..... 179
- Табела 68 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Босна и Херцеговина) 179
- Табела 69 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Црна Гора)..... 180
- Табела 70 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Северна Македонија) 180
- Табела 71 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Србија)..... 180
- Табела 72 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Босна и Херцеговина)..... 180
- Табела 73 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Црна Гора)..... 181

- Табела 74 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Северна Македонија) 181
- Табела 75 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Србија)..... 181
- Табела 76 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Босна и Херцеговина)..... 182
- Табела 77 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Црна Гора) 182
- Табела 78 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Северна Македонија)..... 182
- Табела 79 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Србија) 182
- Табела 80 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће? 182
- Табела 81 - Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору? 183
- Табела 82 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)..... 184
- Табела 83 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Црна Гора) 184
- Табела 84 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Северна Македонија)..... 185
- Табела 85 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Србија) 185
- Табела 86 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина) 185
- Табела 87 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Црна Гора)..... 186
- Табела 88 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Северна Македонија) 186
- Табела 89 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Србија)..... 186
- Табела 90 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”? 186

- Табела 91 - Да ли рад преко платформи и у “гиг” економији може да смањи одлив мозгова у иностранство? 188
- Табела 92 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће? 188
- Табела 93 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима? 190
- Табела 94 - КМО и Бартлетов тест 191
- Табела 95 - Укупна статистика 191
- Табела 96 - Израчунавање комуналитета 192
- Табела 97 - Укупна варијанса 193
- Табела 98 - Ротација матрице компонената 194
- Табела 99 - Статистика групе 195
- Табела 100 - Тест независних узорака 195
- Табела 101 - Корелације година са факторима 196
- Табела 102 - Корелације нивоа образовања са факторима 196

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

У данашњем свету, процес дигиталне трансформације од изузетног је значаја за модерне пословне организације, које желе да унапреде своје пословање и дигитализују постојеће пословне процесе, а са циљем подизања квалитета услуга и производа, повећања продуктивности и отварања нових пословних могућности. Овај процес често подразумева увођење нових информационо-комуникационих технологија у пословање, попут вештачке интелигенције, аутоматизације производње, система за управљање подацима и доношења одлука у реалном времену. Такође, он укључује коришћење технолошких платформи за сарадњу између запослених, интерну и екстерну комуникацију, отварање нових канала продаја путем интернета, као и многих других решења.

Дигитализација пословања често захтева и културолошке и организационе промене, потребне за стицање дигиталних вештина свих запослених, које ће им омогућити да успешно савладају нове видове сарадње унутар и изван пословних организација, али и да остваре нове начине комуникације са клијентима и купцима, који су све чешће путем дигиталних канала. Поред тога, она укључује и промену пословних процедура, организацијске структуре и постојећих знања у једном континуираном процесу који подстиче сарадњу и учење свих запослених. Такође, да би нека компанија била успешна у овом процесу, она мора да узме у обзир многе међусобно повезане факторе, као што су пословна мобилност, инфраструктура, безбедност података, потребе корисника и тренутне околности у којима се одвија пословање.

У претходном периоду, многе пословне организације започеле су процес дигиталне трансформације мотивисане жељом да повећају своју отпорност на учестале промене тржишта и појаву пословне неизвесности које их прате, што је посебно дошло до изражаја током пандемије Ковид-19 вируса, када су многе од њих биле принуђене да пронађу нове моделе рада, како би оствариле континуитет пословања и одговориле на те изазове у најбољој мери. Управо тада, многе организације почеле су да експериментишу са новим технологијама и алтернативним могућностима пословања, сматрајући да ће им то може помоћи у превазилажењу новонасталих проблема у условима потпуног закључавања и ограничења кретања, као последицу мера уведених у борби против пандемије Ковид-19 вируса. Убрзо након тога, појавили су се и нови хибридни модели рада, који су укључивали рад од куће или рад на даљину, што се примењује у неким пословним организацијама и дан-данас.

Стратегија Европске комисије (ЕК) по први пут од 2018. ставља у први план дигиталну агенду за Западни Балкан, подржавајући напоре региона ка дигиталној трансформацији и креирању нових прилика за отварање радних места, бржи економски раст и побољшања квалитета услуга [1]. Ове програме и подстицаје искористили су пре свега млади и образовани људи за стицање нових знања и вештина, што им је касније отворило нове шансе и могућности запослења у дигиталној економији. Између осталог, они су стекли нове дигиталне вештине попут анализе података, дигиталног маркетинга, креирања интернет садржаја, дигиталног дизајна, као и многе друге [4], што им је дало прилику да започну своје каријере и пронађу прве клијенте путем дигиталних платформи, нудећи своје услуге у дигиталној економији.

Сходно томе, рад у овој економији постао је синоним за запошљавање и економске активности, које се првенствено заснивају на новим технологијама, дигиталним платформама и специфичном знању, али и хибридним моделима рада и хонорарним ангажманима по потреби, пројекту или задатку [2].

Пре неколико година, на Дигиталној скупштини у Софији, покренута је Дигитална агенда за Западни Балкан, где су министри држава региона и представници Европске комисије дали јасну подршку напорима дигиталне трансформације у овим земљама. Они су ставили фокус на улагање у телекомуникациону инфраструктуру, дигитализацију привреде, повећање степена информационе сигурности, пружање подстицаја за јачање дигиталне привреде и друштва, као и подршку за улагање у истраживања и иновације из ових области [3]. Ова иницијатива, као и директна подршка Европске Уније у другим сличним програмима, омогућиле су покретање разних технолошких пројеката, као што су дигитална трансформација привреде и пословних организација, дигитализацију државне управе, побољшање комуникационе инфраструктуре, али и бољу међудржавну сарадњу у овим областима у региону Западног Балкана.

Ови процеси су од изузетног значаја за све земље Западног Балкана, јер представљају прилику за модернизацију привреда и пословних организација из ових држава, као и стицања потребних вештина за њихово равноправно учествовање у глобалној дигиталној економији, што дугорочно може обезбедити раст и просперитет региона Западног Балкана у економском, технолошком и друштвеном смислу.

Као пример тога, треба навести Србију, која има изузетно јак ИТ сектор са чак 2.7 милијарди еура остварених прихода од извоза услуга у 2022. години [5], што је

директно утицало на раст домаће привреде и повећање плата на локалним тржиштима рада. Такође, позитиван утицај присутан је и у сегменту образовања, где се све већи број студената одлучује за студије техничких наука, како би себи обезбедили послове у технолошком сектору и место у глобалној дигиталној економији.

Сходно претходно наведеним чињеницама, јасно је да постоји велики интерес друштва за темељним истраживањем и анализом тренутног стања дигиталне трансформације привреде и пословних организација у Републици Србији и државама региона Западног Балкана, као утицаја дигитализације на пословне процесе и појаву нових хибридних модела рада. Такође, битно је истражити и какве перспективе ови хибридни модели рада доносе радницима на локалним тржиштима рада и које могућности им отварају за рад у дигиталној економији и економији хонорарних послова, код нас и у свету.

1.1. Проблем, предмет и циљеви истраживања

Као један од најважнијих делова процеса дигиталне трансформације појављује се дигитализација рада и хибридни модели запошљавања који постају све чешћи вид ангажмана у савременим организацијама, мењајући тако традиционалне улоге и динамику односа између послодаваца и радника [6]. Ове нове радне односе углавном карактеришу привремено-повремени рад, несигурност посла, недостатак заштите радничких права и често мања новчана накнада од законски прописане [7]. Поред тога, ови радници углавном раде без надзора послодаваца, док су сами дужни да обезбеде обуку за извршење пословних задатака и сносе пун ризик свог економског опстанка [8], а неретко раде и по неколико ангажмана у исто време како би остварили пристојне приходе или обезбедили континуитет рада [9]. Неке студије указале су да постоји јасна потреба за заштитом фриленсера од стране државе [10], док све већи број њих самоиницијативно приступају организацијама за заштиту права оваквог типа радника, док се чека могућност синдикалног организовања, што још увек није могуће у великом броју држава [11]. Како Република Србија већ спада у петнаест водећих држава у свету по броју хонорарно ангажованих радника, а прва је у региону Западног Балкана [12], поставља се питање у каквим условима ови радници раде, како перципирају ову врсту ангажмана у погледу личне добробити, као и какав је правни оквир у коме они остварују своја права и измирују обавезе према држави.

Предмет овог истраживања представља дигитална трансформација рада и њен утицај на раст економије хонорарних послова у четири државе региона Западног

Балкана; Србији, Босни и Херцеговини, Црној Гори и Северној Македонији, као улога дигиталних платформи у повећању броја ангажованих фриленсера са локалних тржишта рада. Поред тога, овај рад се бави анализом тренутног стања економије хонорарних послова у региону Западног Балкана, као и њеног утицаја на смањење незапослености и одлива радне снаге, док истражује перципирану добробит учесника у овој економији као и тренутни положај и статус ове врсте рада у Србији и земљама региона.

Циљ овог истраживања је да представи тренутно стање дигиталне трансформације у региону Западног Балкана и трендове запошљавања по хибридном моделима рада што ће помоћи доносиоцима одлука у креирању адекватних политика како би се одржала конкурентност домаћих предузећа и радника из овог региона. Такође, овај рад има за циљ да покаже корелацију између дигитализације пословних процеса и отварања нових могућности запошљавања у економији хонорарних послова, као и утицаја дигиталних платформи на раст броја учесника ове економије из региона држава Западног Балкана. Поред тога, детаљном анализом податка добијених из примарних и секундарних извора, повучене су паралеле са ранијим истраживањима и донети су закључци који могу користити истраживачима за даља истраживања, али и помоћи доносиоцима одлука да буду адекватно информисани приликом креирања политика из ових области.

На крају, научни допринос ове дисертације може бити вишеструк када се погледа потенцијал дигиталне трансформације на развој привреда земаља региона Западног Балкана, поготово у области дигиталне економије и дигитализације рада. Са теоријско-методолошког аспекта овај рад представља систематизацију, компарацију и анализу утицаја дигитализације у овим процесима, а са практичне стране омогућава доносиоцима одлука да боље разумеју тренутно стање и према томе дефинишу нове политике које ће поспешити развој и раст економије у Србији и земљама региона. Поред тога, емпиријско истраживање урађено за потребе овог рада детаљно се бави и субјективним осећајем добробити радника који су ангажовани по неком од хибридних модела рада, чији резултати могу помоћи владама држава Западног Балкана у креирању регулатива које су у складу са новим потребама. Поред тога, ови резултати могу помоћи и у креирању адекватних стратегија које ће омогућити даљи напредак у области дигитализације, а са циљем подршке малим бизнисима, предузетницима и фриленсерима у остваривању својих пословних циљева у глобалној економији, што на

крају може резултовати заустављањем одлива високо квалификоване радне снаге у иностранство, као и смањењу незапослености на локалним тржиштима рада.

1.2. Истраживача питања и хипотезе

Узимајући у обзир претходно наведене чињенице добијене свеобухватном анализом постојеће литературе и претходних истраживања из ових области, долазимо до истраживачких питања које се баве утицајем дигиталне трансформације на пословне процесе и креирања нових хибридних модела рада, перспективама које ови модели отварају у погледу запошљавања у глобалној економији хонорарних послова, улоге дигиталних платформи у подстицању развоја локалних тржишта рада и субјективног осећаја добробити фриленсера:

1. Колики је значај дигиталне трансформације на стварање нових хибридних модела рада?
2. Какве могућности отварају нови хибридни модели рада у погледу запошљавања у глобалној економији хонорарних послова?
3. Какав је утицај дигиталних платформи на раст броја ангажованих радника у економији хонорарних послова са локалних тржишта рада?
4. Какав утицај рад у економији хонорарних послова има на субјективну добробит свих њених учесника из региона Западног Балкана?

Такође, водећи се истим процесом и узимајући у обзир све претходно наведено, дефинишу се следеће хипотезе истраживања:

- **H1:** Дигитална трансформација представља основни покретач креирања нових хибридних модела рада
- **H2:** Хибридни модели рада отварају нове перспективе запошљавања у глобалној економији хонорарних послова
- **H3:** Дигиталне платформе за запошљавање у економији хонорарних послова подстичу развој локалних тржишта рада
- **H4:** Рад у економији хонорарних послова позитивно утиче на добробит учесника у погледу остваривања бољег баланса између пословних и личних обавеза, материјалне сатисфакције и осећаја испуњености послом

1.3. Научне методе коришћене у дисертацији

Током израде ове докторске дисертације, а у складу са претходно постављеним циљевима, коришћено је више научних метода и то методе индукције, метода дедукције,

метода анализе, метода компилације, компаративна метода као и методе прикупљања и обраде података. У наставку биће појединачно објашњена свака од ових метода, на почетку оне које су коришћене за доказивање свих хипотеза овог истраживања, а затим и посебне методе за доказивање појединачних хипотеза.

За потребе доказивања свих хипотеза овог истраживања, коришћене су следеће научне методе:

- Метода индукције подразумева долазак до општих закључака уз помоћ запажања конкретних случајева и анализе појединачних чињеница
- Метода дедукције коришћена је са циљем објашњења чињеница, проверу хипотеза и откривања нових законитости како би се од општих ставова дошло до појединачних закључака.
- Метода анализе посматрањем сложених концепата и њиховим дељењем на базичне чиниоце омогућује појединачно посматрање свих елемената, као и њихово упоређивање са осталим елементима. Како је тематика којом се бави ово истраживање изузетно сложена и сачињена од више повезаних целина, уз помоћ ове методе донети су закључци проматрањем појединачних елемената, њиховог утицаја на друге елементе и односа у целини.
- Методом компилације сагледани су резултати других радова на ову и сличне теме из области економије хонорарних послова, хибридних *models* запошљавања, дигиталне трансформације и индустрије 4.0. Такође, упоређена су њихова опажања и закључци са оним до чега смо дошли у нашем истраживању.
- Компаративна метода коришћена је за груписање сличних појава и њихово упоређивање, како би се дошло до утврђивања сличности и разлика међу њима, као и доласка до нових закључака базираних на тим сазнањима

За доказивање хипотеза **X2** и **X4**, посебно је коришћена метода прикупљања и обраде примарних података приликом анкетања испитаника путем интернет упитника;

- Методе прикупљања и обраде примарних података примењене су приликом анкетања учесника у истраживању путем интернета, а који су одговарали на постављена питања дефинисана истраживачким инструментом састављеним уз помоћ сазнања из претходно обављеног прегледа литературе из ове области

Предложени методолошки приступ предвиђа коришћење секундарних и примарних извора података док преглед литературе треба да обезбеди идентификацију кључних варијабли везаних за дигитализацију и њен утицај на дигиталну трансформацију рада, дигиталне платформе, стање економије хонорарних послова и друго. Одабране варијабле ће најпре бити одређене кроз употребу секундарних података, а затим испитане кроз примарно истраживање.

Са циљем доказивања хипотезе **X4** коришћен је и статистички софтверски пакет СПСС након чега је урађена квалитативна анализа и дескриптивна статистика на примарним подацима, а употребом експланаторне факторске анализе на подгрупи података у којој су само фриленсери, идентификовани су основни концепти, док су екстракцијом главних компоненти сведене варијабле на заједничке факторе [13] [14].

1.4. Структура дисертације

У оквиру ове докторске дисертације налаза се следеће секције: Увод, шест поглавља и закључна разматрања, а поглавља су груписана у следеће целине:

- Прва тематска целина обухвата поглавља 2-3 и бави се концептима дигиталне трансформације, четврте индустријске револуције, дигиталном економијом и дигиталним предузетништвом
- Друга целина обухвата поглавља 4-5 и бави се економијом хонорарних послова, радом преко дигиталних платформи, управљању дислоцираним тимовима и правним аспектима рада у овој економији
- Трећа целина обухвата поглавље 6 које је посвећено примарном истраживању које се бави питањима субјективне добробити учесника економије хонорарних послова, тренутним проблемима са којима се суочавају и стратегијама за разрешавање тих проблема и других специфичности оваквог рада

Поред тога, у оквиру овог рада а у склопу претходно наведених целина приказане су следеће тематске области:

- У првом поглављу представљени су проблем, предмет и циљеви истраживања, као и основне хипотезе. Такође, у овом делу изнети су методолошки приступ, структура рада и ограничења.
- Друго поглавље бави се дигиталном трансформацијом и показује њен утицај на процесе рада и појаву нових хибридних модела запошљавања

- Треће поглавље објашњава концепте дигиталне економије, четврте индустријске револуције, предуслове за рад у економији „знања“ и дигиталним предузетништвом
- Четврто поглавље детаљно приказује дигиталне платформе за рад и њихову улогу у економији хонорарних послова. Поред тога, истражују се различити облици ангажмана доступних путем ових платформи, као и алата за сарадњу.
- Пето поглавље бави се концептима економије хонорарних послова, фриленсинга, самозапошљавања и правних аспеката рада у овој економији.
- Шесто поглавље представља резултате истраживања економије хонорарних послова, хибридних модела рада, као и детаљну анализу субјективног осећаја добробити свих оних кори раде на овај начин
- Седмо поглавље посвећено је дискусији резултата анализе добијених података из примарних и секундарних података
- У осмом поглављу изнета су закључна разматрања и препоруке истраживачима за даља истраживања
- Након тога приказани су списак референтне литературе и прилози у којима се налази садржај упитника, статистички подаци за цео скуп и само за скуп у коме су фриленсери

1.5. Ограничења истраживања

Примарни фокус овог истраживања представља дигитализација пословних организација, као и дигитална трансформација рада, затим појава економије хонорарних послова и на крају хибридних модела рада. Сходно томе, ово истраживање се не бави другим могућим аспектима утицаја дигитализације на пословне организације, раст економије хонорарних послова и популаризацију хибридних модела рада. Такође, резултати емпиријског истраживања ограничени су на одговоре испитаника у оквиру овог истраживања, те се могу разликовати од других истраживања рађених на другом узорку.

2. ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЈА И ЊЕН УТИЦАЈ НА РАД

2.1. Шта је дигитална трансформација?

Реч „трансформација“ означава неку врсту промене из постојећег стања у неко ново, па тиме и дигитализација пословних процеса и начина рада спада у свеобухватни процес мењања старог начина пословања у неки нови, модернији начин обављања посла. Дигитална трансформација представља релативно нов концепт коју дефинишу различита тумачења и непостојање консензуса и заједничког разумевања значења овог појма. Нека тумачења фокусирају се на употребу дигиталне технологије за промену начина пословања, док се друга пак баве дигитализацијом у контексту стварања нових пословних модела. У контексту овог рада, прихватићемо дефиницију да се дигитална трансформација односи на процес коришћења дигиталних технологија како би се фундаментално променио начин на који предузећа функционишу, испоручују вредност и комуницирају са својим клијентима.

Постоји неколико теорија и оквира који могу помоћи у разумевању процеса дигиталне трансформације и потребних корака за њено успешно спровођење. Како је реч о релативно новом концепту који дефинишу различита тумачења и непостојање консензуса и заједничког разумевања значења овог појма, нека тумачења фокусирају се на употребу дигиталне технологије за промену начина пословања, док се друга пак баве дигитализацијом у контексту стварања нових пословних модела. Једну од најпознатијих теорија које се баве дигиталном трансформацијом представља „Животни циклус усвајања нове технологије“ коју је развио Еверет Роцерс, базирану на сазнањима претходно објављеним у његовој књизи „Дифузија иновација“ давне 1962. године [15]. Њено разумевање може помоћи организацијама да планирају своје иницијативе дигиталне трансформације и прилагоде стратегије различитим сегментима корисника дигиталних технологија. Такође, поред већ наведене теорије важно је напоменути и „оквир дигиталне пословне трансформације“ коју је развио Вестерман са МИТ Слоан школе менаџмента, а која идентификује девет елемената за дигиталну трансформацију која укључује следеће: стратегију, структуру, културу, таленат, технологију, иновације, ангажовање купаца, операције и лидерство [16]. Поменуте теорије пружају вредне увиде и смернице за организације које се упуштају у дигиталну трансформацију, али важно је напоменути да је потребно прилагодити ове теорије специфичном контексту и потребама сваке организације, пошто је дигитална трансформација сложен процес који углавном изузетно зависи од контекста у коме се извршава.

Дигитална трансформација постаје изузетно битна у условима глобализације светске привреде, што захтева изузетно висок ниво конкурентности привреде за учествовање на глобалном тржишту. Сходно томе, земље у развоју посебно морају да обраде пажњу на дигитализацију и сагледају холистички своју позицију у глобалној економији, јер су управо оне и најугроженије на овом тржишту [17]. По подацима објављеним за 2019. годину од стране Светског Економског Форума, Србија се налази на 72. месту по нивоу компетитивности од 140 држава које су се нашле у извештају за 2019. годину, док је Црна Гора била на 73., Северна Македонија на 82. и Босна и Херцеговина на 92. месту [18] [19].

Нови програм Европске Уније под називом „Дигитална Европа“ (ДИГИТАЛ) обезбеђује преко 7.5 милијарди еура за потребе дигиталне трансформације намењене пословних организацијама, државним управама и грађанима унутар уније [20]. Основни циљеви програма су да обезбеде сувереност уније у погледу дигиталних технологија и омогуће развој локалних решења како државе чланице не би биле зависне од система направљених у другим регионима и државама. Поред тога, програм се фокусира на следећих пет области које сматра кључним за увођење дигиталних технологија у све слојеве друштва: суперкомпјутери, вештачка интелигенција, сајбер безбедност, напредне дигиталне вештине и дигитална иновативна чворишта. Такође, поред дигитализације очекује се да ће овај програм допринети и бржем опоравку привреде након Ковид-19 вируса, доносећи тако највише бенефита малим и средњим предузећима која су уједно и највише била погођена овом пандемијом. Слично томе, влада Републике Србије покренула је програм ширења знања из области дигиталне трансформације „Србија дигитализује“, која поспешује међудржавну сарадњу са партнерским државама у области нових технологија и дигитализације, првенствено у области електронске управе али и других области везаних за дигиталну трансформацију јавне управе. Поред читих бенефита дигиталне трансформације јавне управе за државе попут подизања квалитета рада, веће транспарентности и боље продуктивности, програм наводи и чињеницу да нове чланице ЕУ захваљујући процесу дигитализације остварују пораст БДП-а од чак 1.8% захваљујући повећаној ефикасности [21].

Узимајући у обзир и покретање Дигиталне агенде за Западни Балкан од стране Европске комисије, може се рећи да је дигитална трансформација у самом врху приоритета овог региона [22]. Поред тога, дигитална трансформација може пружити

многобројне предности у начину пословања организација у овом региону, међу којима можемо издвојити следеће бенефите:

- **Повећање оперативне ефикасности:** Коришћењем дигиталних технологија, организације могу да поједноставе своје процесе, аутоматизују задатке које су обављали мануелно, елиминишу папирологију и оптимизују резервацију ресурса, што доводи до побољшане продуктивности рада и уштеде трошкова.
- **Доношење одлука на основу велике количине података:** Дигитална трансформација укључује прикупљање и анализу великих количина података, омогућавајући организацијама да стекну увид, идентификују обрасце и доносе одлуке засноване на информацијама у реалном времену.
- **Иновирање пословних модела:** Дигитализација може омогућити организацијама да истраже нове пословне моделе и промене постојећи начин пословања.
- **Оснаживање запослених:** Дигитална трансформација изискује од запослених нове дигиталне вештине и алате за ефикасно обављање својих послова. То може укључи пружање обуке за стицање дигиталних знања, неговање културе иновација и омогућавање рада на даљину или хибридног рада.
- **Побољшана ефикасност:** Дигитална трансформација омогућава организацијама да поједноставе своје процесе, аутоматизују ручне задатке и оптимизују операције. То доводи до повећања ефикасности, смањења трошкова и побољшане продуктивности.
- **Побољшано корисничко искуство:** Дигиталне технологије пружају нове канале за интеракцију и ангажовање купаца. Организације могу да искористе дигиталне платформе за пружање персонализованих искустава, брзо реаговање на потребе купаца и пружање опција самоуслуживања, што доводи до побољшаног задовољства и лојалности купаца.
- **Конкурентска предност:** Прихватање дигиталне трансформације омогућава предузећима да остану конкурентни на данашњем тржишту које се брзо развија. Омогућава организацијама да се прилагоде променљивим захтевима купаца, тржишним трендовима и поремећајима у индустрији. Користећи дигиталне технологије, компаније могу да иновирају, развију нове пословне моделе и стекну конкурентску предност.

- **Агилност и прилагодљивост:** Дигитална трансформација омогућава организацијама да буду агилније и прилагодљивије променљивим пословним окружењима. Она омогућава брзе одговоре на захтеве тржишта, брз развој производа и бржи излазак на тржиште, што на крају помаже организацијама да искористе нове прилике и да се ефикасно сналазе у изазовима.
- **Пословна отпорност:** Дигитална трансформација побољшава пословну отпорност смањењем зависности од ручних процеса и физичке инфраструктуре. Колаборација у облаку, имплементирана решења за безбедност и опоравак података омогућавају гарантовани континуитет пословања.

2.2. Утицај дигиталних технологија на природу обављања посла

Појава нових технологија попут вештачке интелигенције, дигиталних платформи и алата за колаборацију путем Интернета омогућили су брзу и свеобухватну трансформацију рада, замењујући тејлорско-фордовске моделе рада са трансакционим моделима које одликује аутономни и флексибилни рад у мрежоликим организацијама [23]. Рад на даљину има велики потенцијал да смањи одлив школоване радне снаге у иностранство, а поред тога отвара и многе друге могућности за запослене који желе да раде на овакав начин. Неке од предности рада на даљину су следеће:

- **Пристап могућностима за посао:** Рад на даљину омогућава појединцима да приступе глобалном тржишту рада без обзира на њихову географску локацију. То значи да људи могу да раде за компаније са седиштем у другим земљама без потребе да се физички преселе; Проширује тржиште рада и смањује потребу да радници мигрирају у потрази за послом.
- **Уштеде трошкова:** Миграција често укључује значајне трошкове као што су путни трошкови, накнаде за визе, смештај и прилагођавање новом окружењу. Рад на даљину елиминише или смањује ове трошкове, чинећи га приступачнијом опцијом и за раднике и за послодавце. Ова приступачност може обесхрабрити миграцију у сврху посла.
- **Задржавање локалних талената:** Рад на даљину омогућава послодавцима да се укључе у локални фонд талената без потребе да се радници преселе. Ово је посебно корисно за регионе или земље са недостатком специфичних вештина или стручности. Пружајући могућности за рад на даљину, организације могу задржати талентоване појединце у својим матичним земљама, спречавајући одлив мозгова и подржавајући локалне економије.

- **Равнотежа између пословног и приватног живота и флексибилност:** Рад на даљину нуди појединцима флексибилност да раде са жељене локације, која може бити њихова матична земља. Ова флексибилност омогућава радницима да задрже своје културне везе, породичне везе и личне односе, смањујући подстицај да мигрирају искључиво ради посла.

Међутим, важно је напоменути да рад на даљину неће у потпуности елиминисати миграцију радника. Неки појединци и даље могу одлучити да се преселе из различитих разлога, као што су тражење бољих економских прилика, напредовање у каријери или личне преференције за живот у другој земљи. Поред тога, одређене индустрије или радне улоге могу захтевати физичко присуство или интеракције лицем у лице, ограничавајући изводљивост рада на даљину у тим случајевима.

2.3. Утицај пандемије на пословање и издржљивост организација

Пандемија Ковид-19 вируса имала је изузетно висок утицај на привреде широм света, где су пословне организације биле принуђене на проналажење нових модела рада како би се избориле са уведеним мерама борбе против вируса и обезбедиле континуирано пословање. Владе високо развијених земаља попут Сједињених Америчких Држава омогућиле су специјалне подстицаје за привреду како би се избориле са ефектима пандемије и уведених мера, а олакшали притисак на пословне организације које су се нашле у великим проблемима [24].

Упркос изазовним временима, а доброј мери уз помоћ подстицаја локалних влада, многе организације показале су изузетно висок ниво издржљивости у борби са новонасталом ситуацијом, уводећи радикалне промене у својим организацијама. Слична ситуација задесила је пословне и друге организације у региону Западног Балкана, које су биле принуђене да брзо реагују на нове изазове или привремено или трајно обуставе своје пословање.

Када се говори о издржљивости организација многи истраживачи праве главу разлику између малих и великих бизниса, сматрајући да су мала и средња предузећа мање отпорна на нагле промене услова пословања због мање доступних обртних средстава и приступа кредитним линијама. Поред тога, многа мала и средња предузећа немају урађене планове континуитета пословања у случају појаве непланираних догађаја попут временских неприлика, земљотреса, ратних разарања и других несрећа.

Европски Парламент је у једном од својих последњих извештаја специјално нагласио важност дигиталне трансформације у борби са непланираним догађајима и несрећама, посебно стављајући у фокус безбедност и заштиту пословних података [25]. Такође, у истом извештају препоручује се увођење модела циркуларне економије унутар организација са циљем смањивања отпада и шкарта, као и да се уведу процеси рециклаже и искоришћавања непотпуно искоришћених средстава у производњи.

У једном другом извештају Светског Економског Форума (WEF), посебна пажња је стављена на инвестирање у дигиталну трансформацију током лоших пословних околности [26], поготово у контексту борбе са последицама пандемије вируса Ковид-19 и повећања способности да се суоче са њима, али и у неким случајевима да достигне раст у таквим околностима. Све ово показује важност дигитализације у циљу брже адаптације нових технологија и трансформисања унутрашњих сектора кроз ново планирање пословних процеса и начина управљања талентима.

Коришћење нових технологија показало се као један од најбољих алата у борби против новонастале ситуације током пандемије, што се посебно показало у случају организација које су већ имали дигитализоване процесе продаје и комуникације са својим купцима што им је омогућило лакше превазилажење проблема и тешкоћа насталих у овом периоду. Такође, компаније које су имали отворене дигиталне канале продаје попут продавница на интернету или неке врсте телефонске продаје биле су у могућности да јако брзо пређу на рад од куће, што им је омогућило да готово несметано наставке своје пословање у новом окружењу.

Сходно томе, можемо препоручити неке кључне кораке које организације могу да предузму како би развиле отпорност у суочавању са будућим кризама:

- **Успостављање плана управљања кризним ситуацијама:** План управљања кризним ситуацијама треба да постоји како би помогао организацијама да брзо и ефикасно реагују на све неочекиване догађаје. Овај план треба да наведе улоге и одговорности сваког члана тима и да пружи јасне смернице за комуникацију, доношење одлука и расподелу ресурса.
- **Неговање културе отпорности:** Организације треба да негују културу која подстиче отпорност, прилагодљивост и иновативност. Ово укључује подстицање запослених да говоре, преузимају ризик и деле идеје.
- **Инвестирање у технологију:** Организације треба да улажу у технологију која омогућава даљински рад, сарадњу и комуникацију. Ово укључује софтвер

заснован на облаку, алате за видео конференције и софтвер за управљање пројектима.

- **Диверсификација ланца снабдевања:** Пандемија је нагласила важност диверсификације ланца снабдевања како би се смањио ризик. Организације треба да размотре набавку материјала и производа са више локација и добављача како би осигурале континуитет пословања.
- **Стављање фокуса на добробит запослених:** Пандемија је утицала на добробит запослених, што може утицати на продуктивност и њихов целокупни учинак. Организације треба да дају приоритет добробити запослених обезбеђујући ресурсе и подршку за ментално здравље, управљање стресом и равнотежу између пословног и приватног живота.
- **Одржавање финансијске стабилности:** Организације треба да одржавају финансијску стабилност стварањем резерви новца, управљањем трошковима и диверсификацијом токова прихода.
- **Коришћење претходних искустава у решавању тренутних проблема:** Коначно, организације треба да уче из прошлих искустава и да их користе за доношење будућих одлука. Ово укључује спровођење детаљних анализа након кризе и укључивање повратних информација у будуће планове и стратегије.

На крају, треба навести и да се агилност и прилагодљивост организација такође показала као јако важна у ситуацији када су мере борбе против пандемије Ковид-19 у многоме онемогућиле традиционалне канале продаје и набавке, као и обављања радних активности, чиме су предузећа која су била у могућности да најбрже реагују на ова ограничења била и она која су претрпела најмање штете од уведених ограничења.

2.4. Рад од куће и рад на даљину

Међународна организација рада (ИЛО) дефинише „рад на даљину“, „рад од куће“ и „посао базиран код куће“ као блиско повезане термине, а у неким случајевима и синониме за рад који се обавља са алтернативних локација у односу на традиционална очекивања обављања пословних активности на одређеним локацијама послодавца или њихових клијената [27]. Такође, подразумевана локација рада представља очекивано место где се посао обично обавља, узимајући у обзир професионалне факторе, као и могуће облике запослења, помоћу којих можемо класификовати конкретно шта подразумевају горе поменути појмови и типови рада.

Може се рећи да је очекивано да запослени извршава задатке у оквиру просторија које су у власништву послодавца или клијента, што наравно зависи од случаја до случаја и често од вида ангажмана, као што је samozапосленост, рад за стално или рад по потреби. Ипак, постоји и велика разлика између зависних и независних радника, где локација извршавања посла може бити од значаја у првом случају, док је углавном нерелевантна у другом.

Сходно томе, Међународна организација рада (ИЛО) наводи следећа подразумевана места за рад:

- пословне просторије,
- измештене локације и фабрички кругови,
- просторије и локације клијената,
- стамбени и други приватни простори,
- јавне просторије.

Рад од куће много дуже је заступљенији од канцеларијског посла са почецима у средњем веку, када су занатлије углавном обављале своје послове у оквиру простора у коме су живели или нешто касније трговци са изложима на кући преко којих су трговали. Иако се индустријском револуцијом посао полако измештао у фабричке кругове и канцеларије, многи предузетници остали су да раде од куће током деветнаестог и двадесетог века.

Након другог светског рата, велики број жена вратио се из канцеларија у своје домове где су наставиле да раде, док су прве компаније званично почеле да поново експериментишу са радом од куће током осамдесетих година прошлог века. Тада је ИБМ међу првима инсталирао удаљене терминалне у неколико домова својих запослених што је донело изузетно добре резултате, тако да је до 2009. године готово 40% од 386.000 запослених у тој компанији радило од куће.

Током пандемије вируса Ковид-19, дошло је до велике актуелизације рада од куће готово у свим предузећима које су могле да раде на овај начин, покушавајући тако да обезбеде континуитет пословања и да превазиђу ново насталу кризу изазвану масовним закључавањима и мерама против ширења овог вируса. У истраживању које је урадила реномирана ревизорска кућа ПВЦ из 2021. године приказано је да само мали проценат директора подржава рад на даљину у потпуности (13%), иако су послодавци у 83% случајева наговорили да је транзиција на ову врсту рада била позитивна за њихову компанију [28]. Ипак, рад од куће није свуда био успешан и делотворан као у

претходним случајевима, што је углавном зависило од нивоа развијености локалних економија, као и степену диверсификације индустрије и броју послова који се могу обављати на даљину или од куће. Поред тога, одговор појединих влада на пандемију директно је утицао на успешност ових напора, првенствено у постављају јасних смерница и правила, а затим и директне помоћи привреди у прилагођавању на новонасталу ситуацију.

Може се рећи да на нивоу компанија постоји велика хетерогеност у погледу начина на које подржавају своје запослене у раду на даљину, раду од куће или неком другом облику хибридног рада. Неке од њих успешно су имплементирале модерне ИКТ системе које омогућавају њиховим запосленима рад са било које локације уз помоћ интернета и преносних рачунара. Увођењем дигиталних алата за колаборацију и планирање и праћење задатака омогућили су лакше планирање дневних обавеза, извршавање задатака, као и бржу размену информација међу члановима тимова.

Велики број иновација и унапређења постојећих ИКТ система десио се као последица пандемије Ковид-19 вируса, што је довело и до масовне дигитализације пословних процеса и дигиталне трансформације пословних модела појединих компанија, што се десило и у Републици Србији када је око 10% запослених радило од куће [29]., што је захтевало нове компетенције радне снаге и стицање дигиталних вештина и знања потребних за рад у новом окружењу.

По последњим подацима доступним у истраживању компаније Упворк на тему стања тржишта рада, мале компаније највише нагињу ка раду на даљину са чак 33% њих које очекују да у наредном периоду у потпуности постану компаније на „даљину“ [30]. Поред тога, ово истраживање показује да само 24% запослених заиста жели да се врати у канцеларију, док 17% њих ће потражити нови посао ако буде присиљено да се врати у просторије фирме. Такође, велики проценат компанија користи хонорарце ангазоване на даљину (чак 78%), док 45% њих очекује да ће тај број људи све више расти у њиховим компанијама.

Када се разматра позиција радника везано за рад на даљину, једна скорашња студија показала је да чак 61% испитаника који раде на даљину не жели да се врати у канцеларије, од којих већина (64%) образлаже ту одлуку бољим балансом између пословних и личних обавеза када раде од куће [31]. Са друге стране, они који се одлуче за канцеларијски посао, а могу да раде од куће, најчешће свој одлазак у просторије

компаније објашњавају личним избором или бољом продуктивношћу када раде из канцеларије.

У једној другој студији на сличну тему 87% испитаника одговорило је да би прихватило да ради на даљину када би им та опција била доступна, као и да већина њих жели већу флексибилност поготово у дигиталној индустрији [32].

2.5. Флексибилна организациона култура

Од недавно постоји мишљење да модерне организације треба да подстичу флексибилну организациону културу, омогућавајући тако брже промене унутар организационе структуре, смањење стреса запослених и повећање отпорности својих компанија. Под тиме се подразумева интеграција хибридних модела рада у постојеће организационе моделе, као и формирање мултидисциплинарних тимова сачињених од запослених који раде на различитим локацијама.

Како би компаније успеле у томе, потребно је посебно посветити пажњу мотивацији запослених, као и додатној обуци са циљем лакше акомодације на дистрибуирани начин рада. Поред тога, како би се успоставило плодно те за нове идеје и иновације, потребно је направити посебне услове за привлачење најбољих кадрова, јер по последњим истраживањима већина високо образованих кандидата са постојећим искуством заправо види флексибилност у раду као основни критеријум приликом тражења новог посла.

Ипак, хибридни модели рада захтевају и потпуно нову парадигму управљања запосленима и задацима у дистрибуираном окружењу, што захтева од будућих генерација менаџера другачији приступ организацији посла. Међу основним вештинама сматра се комуникативност, одлучност и могућност постављања дугорочних стратегија, што ће помоћи у лакшем разумевању циљева и њихово остваривање обављањем свакодневних задатака од стране дистрибутивних тимова.

Од изузетне важности је и успостављање дневних статусних састанака, недељних један-на-један састанака, као и понављајућих састанака са идентификованим актерима унутар организације. Поред тога, битно је поставити и јасне метрике уз помоћ којих се могу поставити очекивања и мерити успех, али и ценити уложени труд без обзира што резултати можда још увек нису видљиви или их није могуће остварити.

На крају, за успостављање флексибилне радне културе унутар организација, препоручују се следеће смернице и препоруке [33]:

- Анализирати постојеће парадигме рада и одабрати најадекватнији модел у складу са потребама запослених.
- Подстицање заједничког поверења између запослених и менаџмента са циљем обезбеђивања јасних канала комуникације унутар организација.
- Постављање јасних циљева и дефинисање пројеката заједно са члановима тима како би се избегла конфузија и одлагање почетка рада на битним задацима
- Обезбеђивање едукације из области флексибилног рада запосленима унутар организације што ће им помоћи да боље организују своју комуникацију, презентовање напретка на радним задацима и слично.
- Омогућавање запосленима да слободно износе своја мишљења и искуства како би се оставио простор за стална унапређења процеса и отклањања било каквих препрека који онемогућавају флексибилност унутар организација.

3. ДИГИТАЛНА ЕКОНОМИЈА И ПРЕДУЗЕТНИШТВО

3.1. Четврта индустријска револуција

Председник Светског економског форума (ВЕФ) Клаус Шваб први је покренуо тему о променама које су интензивно почеле да се догађају у претходних двадесет година називајући их почетком четврте индустријске револуције [34]. Четврта индустријска револуција представља нову парадигму у коме су традиционални и дигитални домени блиско повезани уз помоћ нових информационо-комуникационих технологија (ИКТ), бришући тако границе између физичког и виртуалног света [35].

Сматра се да је четврта индустријска револуција наставак дигитализације и аутоматизације послова која је покренута средином прошлог века, стављајући још већи акценат на људе, њихово знање и креативност као примарни ресурс у индустријама будућности. Поред тога, достигнућа у погледу великих језичких модела (ЈЛМ) и генеративне вештачке интелигенције (ГенАИ) драстично ће променити тржиште рада у годинама које долазе, мењајући раднике који раде на поновљивим, некреативним и другим административним пословима.

Ево неких од кључних разлога зашто је Индустрија 4.0 важна за организације:

- **Повећана ефикасност:** Технологије индустрије 4.0 као што су Интернет ствари (ИоТ), аналитика великих података и вештачка интелигенција (АИ) омогућавају предузећима да оптимизују своје процесе и операције. Ово доводи до побољшане ефикасности, смањеног времена застоја и бољег коришћења ресурса.
- **Побољшана продуктивност:** Аутоматизација и паметни системи омогућавају предузећима да поједноставе радне процесе и елиминишу задатке који се понављају. Као резултат, запослени се могу фокусирати на више стратешких и креативних аспеката свог рада, што доводи до повећане продуктивности.
- **Доношење одлука заснованих на подацима:** Са технологијама индустрије 4.0, предузећа могу да прикупљају и анализирају огромне количине података у реалном времену. Овај приступ заснован на подацима оснажује организације да доносе информисане одлуке, идентификују обрасце и ефикасније реагују на промене на тржишту.
- **Прилагођавање и персонализација:** Напредне технологије омогућавају предузећима да понуде персонализоване производе и услуге купцима. Овај ниво прилагођавања може довести до већег задовољства и лојалности купаца.

- **Побољшано управљање ланцем снабдевања:** Индустрија 4.0 омогућава бољу повезаност и комуникацију у целом ланцу снабдевања. Ово помаже предузећима да оптимизују управљање залихама, смање време испоруке и побољшају укупну ефикасност ланца снабдевања.
- **Смањење трошкова:** Аутоматизација и редовно одржавање могу помоћи у смањењу оперативних трошкова минимизирањем застоја, оптимизацијом потрошње енергије и спречавањем скувих кварова опреме.
- **Иновације и нови пословни модели:** Индустрија 4.0 отвара нове могућности за иновативне пословне моделе и токове прихода. Компаније могу да искористе податке и повезаност за креирање услуга и производа са додатом вредношћу.
- **Конкурентска предност:** Прихватање технологија Индустрије 4.0 може дати предузећима конкурентску предност на тржишту. Они који рано усвоје ове напретке имају већу вероватноћу да ће водити у својим индустријама.
- **Одрживост и утицај на животну средину:** Паметне технологије омогућавају предузећима да прате и смање свој утицај на животну средину. Оптимизацијом процеса и коришћењем ресурса, компаније могу допринети одрживијој будућности.
- **Глобална повезаност:** Индустрија 4.0 омогућава предузећима да раде на глобалном нивоу уз побољшану повезаност и комуникацију. Ово омогућава ефикасну сарадњу са међународним партнерима, добављачима и купцима.
- **Колаборативна роботика:** Индустрија 4.0 промовише употребу колаборативних робота (кобота) који могу да раде заједно са људским радницима безбедно и ефикасно. Коботи могу да преузму понављајуће или опасне задатке, ослобађајући људске ресурсе за активности са већом додатном вредношћу.

Република Србија, као привреда у успону, такође је улагала напоре да усвоји технологије и концепте индустрије 4.0 како би унапредила свој индустријски сектор и побољшала своју конкурентност на глобалној сцени. Циљ нове индустријализације јесте и да се аутоматизацијом процеса креира већа вредност за краће време и троши мање новца и других ресурса. Међутим, без обзира на све бенефите које доноси, процес трансформације у неким компанијама може бити врло изазован, с обзиром да не постоји јасни оквир и матрица по којој би се радила сама имплементација ових нових модела пословања [36].

Дигиталне технологије попут роботике, обраде података у облаку, сајбер безбедносни системи и обрада великих података су кључни у примени концепта Индустрије 4.0, док нова истраживања показују да је данашња индустрија суочена с новом генерацијом потпуно дигитализованих производних капацитета [37]. Индустрија 4.0 подразумева потпуну дигитализацију свих процеса производње и примену поменутих дигиталних технологија приликом креирања идеје о неком производу, инжењерингу производа, организацији производње, реализацији производње, контроли процеса и пружања индустријских услуга.

Како би остала конкурентна, Република Србија мора најпре да одреди области деловања, затим да идентификује индустријског партнера и кључну групу малих и средњих предузећа, да их умрежи са универзитетима, пословним удружењима, стручњацима и консултантима кроз тзв. дигиталне лабораторије [38].

На основу последњих истраживања из ове области могуће је закључити да се „Република Србија налази на веома ниском степену употребе концепата Индустрије 4.0 у прерађивачком сектору, тј. око 12,6 процената предузећа из прерађивачког сектора је увело технологије индустријских робота, док је 31,6 процената увело технологије које подржавају планирање и управљање производњом, а само 2,8 процената предузећа је из прерађивачког сектора увело нано-технологије у производним процесима“ [37].

Сходно томе, можемо навести следеће кључне области у којима ће Индустрија 4.0 имати утицај у Србији:

- **Производња:** Имплементација паметних производних технологија за оптимизацију производних процеса, повећање ефикасности и смањење оперативних трошкова. Пре свега, индустрија 4.0 омогућава управљање сложеним производним процесима, а захваљујући флексибилности, производња може да се прилагоди новим пословним изазовима и тржишним уловима.
- **Повезивање:** Коришћење ИоТ уређаја и сензора за прикупљање података са различитих машина и опреме омогућава праћење стања у реалном времену, као и предиктивно одржавање машина и пратеће опреме.
- **Аналитика података:** Коришћењем и анализом великих података могуће је стицање вредних увида које омогућавају доношење одлука на основу детаљне анализе и метрика добијених овим путем

- **Вештачка интелигенција:** Интеграција вештачке интелигенције и машинског учења ради побољшања аутоматизације, оптимизације ланаца снабдевања и побољшања квалитета производа.
- **Сајбер безбедност:** Решавање изазова повећане повезаности и дигитализације јачањем мера сајбер безбедности за заштиту осетљивих података и инфраструктуре.
- **Квалификована радна снага:** Фокусирање на развој квалификоване радне снаге са експертизом у дигиталним технологијама и подстицање иновација и предузетништва у технолошком сектору.

Индустрија 4.0 и дигитализација представљају највећи изазов у 21. веку на глобалном нивоу. Међутим, од посебног су значаја за земље у развоју, које теже да убрзано унапреде своје економије. Сходно томе, индустрија 4.0 је неопходна да предузећа остану релевантна и конкурентна у технолошком пејзажу који се брзо развија.

Прихватање ових напредних технологија може довести до повећања ефикасности, побољшаног доношења одлука и могућности да се понуде персонализованој производи и услуге, што на крају води ка расту и успеху. Такође, могуће је применити искуства и смернице водећих земаља у овој области и на тај начин имплементирати најбољи модел за развој нових производних капацитета у Републици Србији.

3.2. Економија знања

Рад у економији знања представља нови вид привредне делатности који ставља акценат на људске ресурсе и њихове интелектуалне способности као вид производње и креирања вредности у глобалној економији, а чини велики део пословних активности у високо развијеним државама.

Светска банка у својим истраживањима користи четири стуба за одређивање тренутног стања економије знања у свету [39]:

- Институционалне иницијативе за подстицање предузетништва
- Степен иновативности и коришћења нових технологија
- Доступност квалитетног образовања и едукација
- Ниво доступне ИЦТ инфраструктуре

Помоћу ових категорија и методологије за процену знања (КАМ), Светска банка дефинисала је индекс економије знања (КЕИ) који приказује тренутно стање и конкуритивност држава у овој економији [40].

Као проширење КЕИ-а, Глобални индекс знања (ГКИ) покренут је од стране Програма Уједињених нација за развој (УНДП) и Мохаммед Бин Расхид Ал Мактоум фондације знања (МБРФ), како би ближе показао тренутно стање у државама узимајући у обзир факторе образовања, економије, иновација и доступних подстицаја [41].

По последњим подацима доступним за 2021. годину, земље Западног Балкана добро се котирају на листи од 154 земаља, где се Црна Гора налази на 41. месту, Србија на 43. месту, Северна Македонија на 45. месту и Босна и Херцеговина на 65. месту ове листе [42]. Када се посматрају добијени подаци за састављање овог индекса, земље региона Западног Балкана су углавном изнад светског просека по већини параметара, али и са видљивим простором за унапређење у областима неформалног образовања, подстицања иновативних компанија и улагања у дигитализацију.

Када је у питању Република Србија, она је рангирана изнад светског просека у области образовне инфраструктуре са ГКИ резултатом од 55,5 поена у односу на просечних 48,4 поена. Такође, Република Србија налази се на високом 42. месту по индексу људског развоја (ХДИ), што је сврстава међу 61. државе са високом степеном људског развоја. Такође, у овом извештају наводи се и висок степен развоја деце и омладине, развијено окружење за учење код куће и добре државне подстицаје у образовном сектору као највеће предности наше државе. Поред тога, као области за унапређење наведене су инвестиције у модерна софтверска решења, улагање у основно и средње образовање, подршка неформалном образовању и подстицање мале привреде и технолошког предузетништва.

Оно што је посебно важно за земље региона јесте да учествовање у економији знања не захтева висок ниво индустријализације као и велико тржиште капитала, те представља одличну прилику за даљи развој ових држава и остваривање већих прихода и стопе запослености. Када је реч о Републици Србији, већина економског раста може се преписати ИТ индустрији, која је у великом повоју у претходном периоду, што додатно показује значај образовања и људског капитала за једну земљу.

Може се и очекивати да ће све већи број компанија тражити одговор за кадровске проблеме у економији хонорарних послова, с обзиром да је по подацима бироа за радну статистику С.А.Д.-а готово 47 милиона људи напустила своја радна места током 2021.

године, са 6.3 милиона отказа само у новембру месецу исте године, што је највећи број икада забележен од када се води ова врста статистике [43].

Како се генерално сматра да у део ових индустрија спадају сви послови који укључују индивидуалну креативност, знања и вештине базиране на интелектуалној својини, попут моде, уметности, развоја софтверских пакета, видео игара, музике и других, јасно је колико је битно улагати у људе и пословне организације које желе да учествују у овој економији.

По подацима из претходних година, у Републици Србији ради преко 100.000 људи на овим пословима са константним годишњим растом прихода од 6.4% и преко 4.7 милијарди еура промета, чинећи тако 13.5% укупног бруто националног дохотка [44], што би требало да стави овакве пословне активности у сам врх приоритета наше државе како би се омогућио континуирани развој и раст наше привреде.

3.3. Дигитално предузетништво

Процес развоја, покретања и вођења предузећа које у великој мери функционише у дигиталном домену назива се дигитално предузетништво, а укључује креирање нових производа, услуга или пословних модела коришћењем савремених технологија укључујући интернет, паметне телефоне, друштвене медије и друге дигиталне платформе [45].

Неке од кључних аспеката и карактеристика дигиталног предузетништва су следећа:

- **Нови модели пословања:** Дигитални предузетници користе савремене технологије за развој потпуно нових модела предузећа. Они користе капацитет технологија да преокрену индустрије, поједноставе процедуре и побољшају корисничко искуство.
- **Могућност лаког прилагођавања променама:** Дигитални предузетници раде у динамичном свету који се брзо креће. Они су флексибилни, вољни да испробају нове ствари и брзо делују на потрошачке и тржишне трендове, а лако се и прилагођавају.
- **Улазак на глобална тржишта:** Дигитални предузетници имају предност што брзо повећавају или смањују своје пословање и лако улазе на глобално тржиште. Уз помоћ дистрибутивних платформи као што су мобилне продавнице компанија „Епл“ и „Гугл“, могуће је дистрибуирати софтверске производе без значајних

улагања у инфраструктуру и логистику. Они могу искористити глобалну базу клијената и радити 24/7, што доводи до већег потенцијала раста.

- **Доношење одлука засновано на подацима:** Да би доносили информисане одлуке, дигитални предузетници користе „велике“ податке и аналитику, што им помаже да боље схвате понашање потрошача, тржишне трендове и конкуренцију.
- **Сарадња и умрежавање:** Дигитални предузетници често користе умрежавање како би прошили сарадњу и повећали пословну активност. Путем онлајн заједница, друштвених медија и конференција, предузетници могу да комуницирају са људима који имају слична интересовања, доменским експертима, као и могућим пословним партнерима и инвеститорима. Дељење знања, сарадња и приступ ресурсима су све могући исходи овакве сарадње.
- **Континуирано учење:** Предузетници у дигиталном домену свесни су вредности доживотног учења. Они остају у току са најновијим трендовима, технологијама и пословним праксама путем курсева, интернет конференција и других публикација. Они одржавају своју конкурентност и прилагођавају се тржишним условима захваљујући сталном учењу.

Дигитални предузетници користе низ дигиталних алата и техника за уочавање прилика, решавање проблема и повезивање са публиком широм света. Често се концентришу на развој и раст компанија које нуде дигиталну робу или услуге, као што су софтверски програми, платформе за е-трговину, продаја путем интернета, дигитални садржај или решења за дигитални маркетинг, док преузимају пословне ризике и користе дигиталне платформе за дистрибуцију својих производа и услуга. Такође, за разлику од њихових колега из традиционалног окружења, они углавном долазе до нових клијената и послова искључиво путем интернета што им омогућава да рекламирају своје услуге и производе ван локалних тржишта [46].

Дигитални предузетници користе нове технологије да уђу на већ засићена тржишта и преузму део посла од већ постојећих играча, што их посебно дефинише. Неке од главних карактеристика дигиталних предузетника су следећа [47]:

- Постојање визије како ширити посао путем интернета на глобалном нивоу
- Поседовање техничких вештина и технолошких компетенција са циљем управљања модерним информационим системима ради остваривања добити
- Брза адаптација на честе промене технологија и начина на који се посао одвија на интернету

- Ефективна комуникација за вођење мултидисциплинарних и дислоцираних тимова
- Размишљање изван стандардних оквира како би се брзо уочиле технолошке промене и кренуло са њиховом имплементацијом

Често се сматра да су фриленсери и једним делом дигитални предузетници јер своју привредну делатност обављају углавном преко дигиталних платформи, а у већини случајева нису везани за локална тржишта рада, осим када је у питању платформи рад као што је достава робе или превоз путника.

Интернет је донео и нека потпуно нова занимања која могу спадати у облике дигиталног предузетништва попут блогера, личности за промоцију и заговарање, креатора видео садржаја и других сличних креативних улога који постају све популарнији међу млађим генерацијама који користе нове технологије на различите начине како би своја интересовања претворили у бизнисе.

3.4. Потребна знања, вештине и други предуслови за рад

Савремене организације све чешће се суочавају са потребом континуиране едукације и образовања својих запослених ради повећања конкурентности и стицања нових компетенција потребних за рад у дигиталном окружењу, што подразумева учење током целог радног века, укључујући похађање курсева, семинара и конференција са циљем стицања потребних знања и вештина [48]. Сходно томе, образовани системи морају се прилагодити новонасталој ситуацији како би обезбедили својим полазницима прилагођене течаје који могу испунити захтеве дигиталне економије и парадигме континуираног учења током целог живота.

Дигиталне организације често одликују мали мешовити тимови састављени од експерата из различитих области, али комплементарних вештина, тако да њихово унапређивање и освежавање постојећих знања представља императив у дигиталној економији. Како би се то постигло, постоје неколико честих стратегија које је могуће имплементирати:

- Коришћење мултимедијалних платформи за учење на даљину
- Учествовање на семинарима и кратким радионицама ради постизања потребних вештина и знања из неке одређене области попут управљања пројектима, програмирања, дизајна и других

- Организовање тренинга на радном месту, праћење другог запосленог током рада или тренинг унутар компаније

Као једна од главних препрека овог концепта едукација представља отпор самих запослених као и организација које сматрају да формално образовање углавном може задовољити све њихове потребе, што често није случај због брзог напретка технологије, наглих промена на тржишту и на крају повећања конкуренције отварањем нових тржишта и уласка нових играча на постојећа тржишта.

Дигитална економија захтева од појединаца да поседују изузетне способности дедукције, решавања проблема и техничку elokвентност како би се адаптирали сталним променама захтева посла, креирајући тако специјални сет вештина потребних за учествовање у оваквом типу економије. Имајући у виду значај дигиталних вештина у економији знања, Европска Комисија поставила је јасне циљеве у европској агенди вештина и акционом платом дигиталног образовања за оспособљавање 70% одраслих за рад у новим околностима и њиховом стицању дигиталних вештина до 2025. године [49].

У акционом плану такође су изнете и стратегије за висококвалитетно и инклузивно образовање у пољу дигиталних технологија, користећи постојећа искуства, али и нове потребе уочене током пандемије вируса Ковид-19, што ће образовање још више приближити потребама дигиталног доба.

Једно свеобухватно истраживање на тему потребних вештина за 21. век у дошло је до седам основних вештина [50]:

- техничке вештине,
- вештине управљања информацијама,
- комуникационе вештине,
- вештине колаборације,
- креативност,
- критичко размишљање и решавање проблема

као и пет контекстуалних вештина:

- етичка свест,
- културолошка свест,
- флексибилност,
- самоодређеност,
- образовање током целог живота

Као додатак на претходно наведене вештине, пожељно је познавање из следећих области како би се са сигурношћу рекло да неко конкретно образованије покрива све аспекте који су потребни за успешно обављање посла у 21. веку:

- **Дигитални маркетинг:** У циљу промовисања робе или услуга на интернету, потребне су вештине у областима као што су оптимизација за претраживаче (SEO), маркетинг на друштвеним мрежама, креирање садржаја и маркетинг путем е-поште.
- **Анализа података:** Способност анализе и прикупљања података може бити од суштинског значаја за доношење информисаних одлука и уочавање трендова на тржишту.
- **Познавање система за управљање садржајем:** Од суштинске важности је познавање модерних система за управљање дигиталним садржајем, као и потребних компетенција за извршавање брзих измена и промена подешавања.
- **Разумевање е-трговине:** Разумевање основних компоненти е-трговине, као што су системи за плаћање, управљање залихама и корисничко путовање од одабира производа до завршетка куповине.
- **Безбедност података:** Заштита осетљивих података и система захтева познавање стандарда и општих смерница сајбер безбедности. Организације чувају своју дигиталну имовину правовременим одговором на опасности која укључује процену рањивости и познавање вектора напада.
- **Вештачка интелигенција:** ОпенАИ и њихову платформу за интеракцију са вештачком интелигенцијом послодавци све чешће спомињу у опису захтева у огласима за посао, тражећи од запослених основно знање рада са овим алатом [51]. Добро постављање упита, као и могућност даље разраде проблема и одговора од стране оваквих алата сигурно ће бити једна од траженијих вештина у блиској будућности.
- **Вођење пројеката:** Како би се успешно управљало дигиталним иницијативама потребне су јаке способности управљања пројектима. Успешна имплементација дигиталних иницијатива може се обезбедити поседовањем знања из области планирања, буџетирања, управљања ризицима и софтверских пакета за колаборацију.

- **Дизајн корисничких интерфејса:** Дизајн корисничког искуства (УИКС) и корисничког интерфејса (УИ) представља једну од најтраженијих вештина у модерној економији, укључујући и познавање софтверских алата за ову намену.
- **Познавање дигиталног окружења:** Како би се креирале ефикасне дигиталне стратегије, кључно је разумети дигитални екосистем, тржишне трендове и понашање потрошача. Сходно томе, може се рећи да ове вештине одлучују о будућности сваке компаније и њеној конкурентности у дигиталној економији.

Као део модернизације образовног система, платформе за учење преко интернета добиле су доста на популарности у претходних неколико година, подстакнуте потребама организација током пандемије Ковид-19 вируса и наглог закључавања када су постале главни алат за образовање студената и других полазника. Многи традиционални курсеви прилагођени су мултимедијалном формату, омогућавајући полазницима лакшу конзумацију едукативних садржаја кроз дигиталне платформе.

Управо ове платформе могу обезбедити потребну едукацију за стицање вештина и знања потребних за рад у дигиталној економији, што је све чешће и преферирани метод многих полазника за стицање нових знања у овим областима. Поред тога, од изузетне важности је да се поред теоретског знања стекну и вештине које су примењиве и у индустрији, чиме радници постају спремнији за суочавање са ситуацијама у реалном пословном окружењу.

Улога знања такође остаје од изузетног значаја у дигиталној економији првенствено због потреба тржишта које поред дигиталних вештина често захтева и знања везана за вођење бизниса, пословне комуникације, управљања финансијама и других. Често успех у овој економији зависи и од личних идеја и афинитета појединаца која су у складу са тренутним потребама тржишта, а иновирају постојеће пословне моделе или начине на који се одређени послови раде.

Холистички приступ знању сматра се контекстуалном разумевању информација тј. поседовање експлицитних знања која укључује искуство из праксе, вештине, интуицију и друге. Поред тога, како је чест случај да ангажовани на овај начин виде себе као предузетнике и често имају предузетничке радње или су власници предузећа, потребно је да поседују и додатне квалитете попут креативности, упорности, посвећености, добре комуникације и организације, што ће им у многоме помоћи да буду успешни у својим пословним подухватима.

Када је реч о техничким предусловима за рад у економији хонорарних послова, они углавном зависе од типа посла и начина на који се он извршава, али могуће је издвојити и најчешће техничке предуслове који су потребни за уобичајено ангажовање путем платформи, као што су поуздан приступ интернету, поседовање рачунарске и друге ИКТ опреме, као и потребног софтвера и других средстава за рад.

У случају платформског рада који најчешће карактеришу кратки ангажмани у виду услуга транспорта, доставе, чишћења, одржавања и других сличних послова, потребно је поседовати додатне алате за рад или средства за транспорт робе и путника.

4. ДИГИТАЛНЕ ПЛАТФОРМЕ И ИЗАЗОВИ РАДА НА ДАЉИНУ

4.1. Дигиталне платформе и њихова улога у економији хонорарних послова

Дигиталне платформе представљају интернет сервисе преко којих радници најчешће проналазе ангажмане у економији хонорарних послова, радећи по неком од хибридних модела укључујући директан рад путем платформе, рад у групи, рад по пројекту, као и друге видове ангажмана. Поред тога, све већи број компанија користи дигиталне платформе за ангажовање фриленсера како би задовољили пословне потребе и решили проблем недостатка кадрова на локалним тржиштима рада. Такође, постоји и јасан тренд за смањивањем радне снаге која је била ангажована током пандемије вируса Ковид-19, па се очекује да ће све већи број људи који је отпушен у том процесу тражити нове пословне ангажмане у економији хонорарних послова ради остваривања веће флексибилности и бољег баланса између посла и личних обавеза.

Према последњем истраживању објављеном од стране компаније УпВорк, чак 60% компанија планира да ангажује фриленсере у скорој будућности, где предњаче средње компаније са 78% потврдених одговора, док је свега 40% малих компанија одговорило да планира да прошири своје људске ресурсе на овакав начин [30]. Такође, исто истраживање показује и раст образоване радне снаге у економији хонорарних послова за 6% у односу на 2019. годину, што чини укупно 53% ангажованих који пружају професионалне услуге на овај начин.

Без обзира на још увек нерешен правни статус дигиталних платформи, може се рећи да су оне у сталном порасту и врло често допуњују локална тржишта рада, омогућавајући радницима да пронађу ангажмане у економији хонорарних послова, а компанијама приступ кадровима у другим деловима света. Тако на пример, велики број радника из Србије користи платформу УпВорк за проналажење ангажмана у економији хонорарних послова, радећи на међународним пројектима и углавном за иностране клијенте.

На нашем тржишту присутне су и друге технолошке компаније које нуде могућност платформског рада попут компанија Глово и Волт, које упошљавају раднике на привременим повремено пословима као што су достава хране, превоз путника или пакета на локацији. Иако глобално нису најзаступљеније, ове платформе углавном представљају једини извор прихода радницима који проналазе ангажмане путем њих, чиме постају изузетно битне на локалним тржиштима рада.

Технолошке компаније које нуде могућност платформског рада могу се груписати у три категорије [52]:

- **Иновационе платформске компаније** које иновативни процес започињу у интеракцији са људима из спољног пословног окружења креирајући подобне услове за укључивање спољних идеја.
- **Трансакционе платформске компаније** које омогућавају брзе трансакције између различитих врста актера. Оне су обично посредничке платформе које обезбеђују приступ производима и услугама насталих од трећих страна на Интернету [53].
- **Интегрисане платформске компаније** које омогућавају иновације унутар организација, а уз помоћ коришћења савремених ИКТ система који су међусобно повезани и комплементарни.

Као најтраженија технолошка занимања у 2023. години, истраживање компаније УпВорк наводи развој софтвера, веб дизајн и дизајн корисничких интерфејса, развој платформи за е-трговину, као и послове тестирања и аутоматизације [54]. Такође, када је у питању раст одређених сектора у економији хонорарних послова, ово истраживање рангира највише области из продаје и развоја бизниса (54%), уноса података (47%), рачуноводствених услуга (45%) и 3Д анимације (44%). Унутар категорије маркетинг-а, ово истраживање наводи оптимизацију садржаја за претраживање и управљање оглашавањем на друштвеним мрежама, затим развој пословних прилика и телемаркетинг, а након тога развијање маркетинг стратегија и маркетинг аутоматизација.

Када су у питању послови из области администрације и подршке корисницима, на самом врху су подршка путем е-поште, телефона и интернет портала, затим позиције виртуалног асистента и уноса података, управљање пројектима, спровођење истраживања и прекуцавања текста. Када је реч о професионалним услугама, најтраженије су оне из рачуноводства, затим тражење талената и регрутација, менаџмент консалтинг, прављење анализа пословања и сл.

Рад путем платформи има велике предности, али и мане које можда у неким ситуацијама поништавају бенефите оваквог рада. Тако на пример, иако је могуће доћи до боље плаћених ангажмана и веће дневнице него на пословима са локалних тржишта рада, често долази до конфликтних ситуација где клијент не жели да плати за

испоручену услугу или обављени посао, што платформе углавном виде као ризик радника који на крају сноси сву штету.

Такође, постоје и изузетно велике разлике у заради у зависности од тога да ли је радник из високо развијених земаља или из оних у развоју. Често је и случај да су примања најуспешнијих 5% чланова платформи и до 20 пута већа него оних који су тек почели да раде, чиме се ствара велика разлика и јаз између ових радника.

Пракса показује да постоји и јасна ерозија права радника који су ангажовани на овај начин, где су плаћено боловање, годишњи одмор или накнада у случају отказа широко недоступни радницима који раде у економији хонорарних послова [55]. Поред тога, постоји и јасна опасност за послодавце који учествују у овој економији у смислу безбедности података, немогућности провере запослених, недостатка надзора пословних процеса и других потешкоћа карактеристичних за рад на даљину.

Ипак, дигиталне платформе омогућавају послодавцима да одаберу „најбоље“ раднике, као и да оцене њихов рад након завршетка посла. Оне тако успевају да спроводе контролу рада, као и да повећају квалитет услуге користећи повратне информације директно од клијената [56]. Поред тога, постоје и разлике у начину на који платформе контролишу своје чланове у зависности да ли оне нуде послове пројектног типа који се углавном добијају лицитацијом или ангажмане на локацији радника као што су услуге транспорта, доставе и чишћења.

У случају рада на пројектима путем платформе, могуће је одабрати конкретне послове на којима ће се радити, док у случају платформског рада који је на локацији то обично није могуће, а учесталост и тип посла углавном зависи од саме услуге коју нуди платформа. Такође, треба напоменути да радници који раде по пројекту успевају да добију и високо квалификоване ангажмане који им могу донети знатна средства, док масовни платформски рад и рад на локацији углавном нуди неквалификоване и слабо плаћене послове.

Тренутно постоји мноштво модела по којима радници у економији хонорарних послова могу бити ангажовани, што углавном зависи од природе посла, као и сервиса преко којих су до посла и дошли. Тако на пример, платформа УпВорк углавном нуди ангажмане по пројекту или задатку, док компаније попут Убер-а или Глова ангажују раднике по возњи или по достави.

Такође, постоје и многи други хибридни облици сарадње где радници нуде своје услуге по специфично креираном моделу који зависи од сваког појединачног посла, као на пример у случају рада преко платформе Фивер, Гумроад и друге.

Модел по коме фриленсери самостално извршавају задатке најчешћи је облик учествовања у економији хонорарних послова и одликује је потпуна самосталност у планирању и организацији посла, као и комплементарних задатака попут продаје, управљања пројектима, рачуноводства и других. Поред неплаћеног времена који је неминован по овом моделу рада, ту су и трошкови лиценцирања софтвера, платформи за колаборацију и управљање пројектима, као и други трошкови попут рачуна за Интернет или дељену канцеларију.

Ипак, овај модел је изузетно профитабилан и ниског је ризика, те један од најпопуларнијих начина рада у економији хонорарних послова. Такође, поред изузетно ниске баријере за улазак, могућа је и потпуна контрола радног времена, типа услуга које се нуде и одабир пројеката на којима се ради.

Рад по сату такође представља један од популарнијих начина учествовања економији хонорарних послова и погодан је фриленсерима који умеју лако да дођу до нових клијената или имају конкуренту предност у односу на друге учеснике у овој економији. Одликује је честа промена клијената и задатака на којима се ради, као и константна потрага за новим ангажманом. Када је реч о самом типу посла, углавном се ради о поновљивим задацима који се могу радити без специјалних квалификација, а најчешће се до оваквих послова долази преко платформи за микро рад тј. кратке задатке.

Поред рада по пројекту, сату или задатку, последњих година чест начин учествовања у економији хонорарних послова јесте и рад по потреби, као нпр. транспорт путника, достава хране и друге сличне услуге. Главна разлика овог модела у односу на остале јесте да се посао у потпуности организује путем платформе, а да се цена рада одређује уз помоћ алгоритма који узима више параметара у обзир попут тренутне потражње, доба дана и сл.

Управо су због тога и честе притужбе пружаоца услуга као и тужбе суду за признавање радног односа између ангажованих на овај начин и платформи за рад које се у овом случају постављају као послодавци, али себе и даље сматрају медијаторима у послу или технолошким компанијама за спајање. Сходно томе, многе платформе користе овај изговор да се категоришу као посредници у послу и наводе да само пружају

услугу спајања између послодаваца и радника, покушавајући тако да се изузму из локалних регулатива и закона везаних за радна и друга права.

Ипак, многа истраживања показују да не постоје велике разлике између платформи које себе сматрају за посреднике у послу и оних компанија које традиционално нуде сличне услуге запошљавајући раднике у пуном радном односу. Ова констатација највише долази до изражаја када се посматрају компаније које нуде услуге превоза путника, чишћења или доставе хране и пакета, где радници добијају сав посао путем платформи, обављајући сличну делатност као њихове колеге традиционално запослене у локалним компанијама. Регулатори у многим државама ове компаније виде као послодавце, а не само као посреднике или технолошке компаније, што је за последицу имало гашење услуга на тим локацијама или прилагођавање локалној регулативи и признавање права радника.

Један од главних проблема регулације оваквих пословних односа представља трострука веза између клијената, радника и платформи у којима нису потпуно јасно дефинисане улоге са правног аспекта и постојања више различитих уговара за сваку од страна, која по правилу пребацују сав ризик пословања на извршиоца посла [57]. Такође, ови уговори омогућавају платформама контролу над радницима у виду надзора извршења задатака, као и спровођење дисциплинских мера ако су неке од одредби уговора прекршене.

На крају, међусобни уговори између компанија и радника углавном ограничавају обавезе и одговорности послодавца, док су за све спорне ситуације искључиво овлашћене саме платформе као медијатори између уговорних страна. То се крши са уобичајеном праском и честим прописима држава које у овим случајевима наводе локалне судове као једине меродавне да доносе пресуде и одлучују у оваквим споровима.

4.2. Рад преко дигиталних платформи

Дигиталне платформе представљају својеврсне медијаторе између клијената и радника који обезбеђују правилно упаривање између партија сходно потребама посла, посредовање у плаћању и дисциплиновању радника. Рад преко платформе подразумева било коју врсту хибридног рада специјализованих послова, од превоза путника, до програмерских услуга и држања часова страних језика. Прве генерације платформи представљале су портале на којима су постављени огласи за послове, а касније су дошле платформе са пројектима који имају детаљан опис и буџет, док су последњих година

доминантне услужне платформе које директно пружају услугу клијентима упошљавајући раднике по потреби. То је довело до новог модела пословања, познатијег као уберизација, где се платформа бави организацијом, извршењем и наплатом посла, док су радници путем платформе само ту да претходно договорени посао изврше.

Најпопуларније платформе за рад по пројекту попут УпВорк-а, Фивер-а или Фриленсер-а нуде својим корисницима опцију брзог спајања, сигурног плаћања и гаранције квалитета враћањем новца у случају да клијент није задовољан. Поред тога, оне омогућавају рангирање радника или тимова, који су обично оцењивани након завршетка посла, што омогућава будућим клијентима да одаберу услуге најбољих фриленсера за своје пројекте.

У неким ситуацијама, ово доводи до додатог притиска на раднике да постигну боље резултате, како би успели да добију следећи посао и напредују на лествици коју поставља сама платформа. Такође, немогућност пребацивања ових „друштвених“ кредита тј. оцена са платформе на платформу представља велику препреку за раднике ангажоване на овај начин, јер им онемогућава да потраже посао негде друге без поновног започињања целог процеса скупљања референци, укључујући и стицање поверења међу клијентима и верификације квалитета испорученог рада.

Тренутно постоји велики број платформи који нуди спајање између послодаваца и фриленсера по разним моделима рада, од оних који нису специфично оријентисани на неку област или индустрију, до уско специјализованих портала које нуде послове само из једне области или чак послове једног типа. Ове платформе већином нуде само услуге посредовања и наплате, али у неким случајевима и преузимају одговорност за вођење пројеката или пак организацију фриленсера унутар тимова. Такође, постоје и платформе које се директно баве пружањем услуга крајњим корисницима, а онда уз помоћ слободњака извршавају задатке и обављају послове за своје клијенте.

Неке платформе посебно су специјализоване за микро послове, нудећи клијентима могућност да брзо и лако заврше мале понављајуће послове, а радницима да додатно зараде обављајући једноставне послове путем интернета. Поред тога, оне омогућавају гранулацију сложених послова у више мањих делова, тако да у неком тренутку више људи може радити на различитим деловима истог задатка како би се постигао циљ. Сходно томе, може се рећи да овакве платформе спадају у посебну категорију где радници обављају послове заједничким снагама, стога се у иностранству популарно називају платформе за групни рад.

Велики део посла који се обавља преко оваквих платформи не изискује више образовање нити посебне вештине, што омогућава великом броју људи да се пријави и учествује на оваквим пословима. Поред тога, платформе могу бити базиране на сервисној логици у којој су корисници у исто време и пружаоци и корисници услуга, чиме се остварује ефекат саморазвоја дигиталних екосистема [58].

Ефекат умрежености који се појављује на платформама у многоме помаже предузетницима да повећају понуду својих услуга и производа, користећи постојеће кориснике као потенцијални извор нових прихода. Уз помоћ тога, широка доступност интернета омогућила је платформама да дођу до великог броја људи који би попунили потражњу од стране клијената, заузимајући позицију медијатора између те две групе.

Може се закључити да економија дељења представља нову подврсту дигиталне економије, у којој сви учесници доприносе колективном бољитку, међусобно делећи ресурсе, знање, информације и друге ствари које остали могу искористити за своје пословање [59]. Поред тога, заједничко финансирање представља нови вид прикупљања средстава за предузетничке или друге активности, где више мањих учесника солидарно улажу у неку идеју, пројекат или производ, што је често комплементарни део економије дељења.

Неке од најпознатијих платформи за рад у економији хонорарних послова које користе фриленсери из региона Западног Балкана су следеће:

- **УпВорк** је платформа која омогућава фриленсерима да нађу нове прилике за ангажмане у економији хонорарних послова из различитих категорија и индустрија.
- **Фивер** је специјализована платформа за кратке послове која нуди различите прилике фриленсерима да понуде своје услуге и вештине у другачијем формату.
- **Фриленсер** представља интернет портал за постављање пројеката, послова и кратких задатака из различитих индустрија попут ИТ-а, производње, права и других. Преко њега је могуће лицитирати на постављене пројекте и добити ангажман у економији хибридних послова.
- **ТопТал** је јединствени сервис који се бави организовањем слободњака и генерално хонорарне радне снаге са циљем рада на краткорочним и дугорочним пројектима.

- **Флексјобс** је још један сервис за проналажење хонорарних послова у великом броју индустрија, а издваја се по политици повраћаја новца у року од 14 дана ако клијент није задовољан, као и добром корисничком подршком.
- **Јообле** је портал преко кога је могуће претражити разноврсне понуде и пронаћи ангажман у економији хонорарних послова. Специфичан је по томе што није потребна регистрација за пријаву на жељену позицију и то да не постоји никаква провизија.
- **СимплиХајред** је још један портал за обједињену претрагу ангажмана у економији хонорарних послова са додатним алатима који омогућавају фриленсерима лаку претрагу посла, као и калкулатор могуће зараде и тражење локалних понуда
- **Гуру** је интернет платформа за посредовање између компанија и фриленсера која омогућава једноставна плаћања, бесплатно чланство и организовање унутар дигиталних агенција.
- **99десигнс** је специјализовани портал за дизајн који омогућава компанијама и фриленсерима да сарађују на креативним пројектима у 3 једноставна корака. Такође, поред директног ангажовања слободњака, могуће је покренути и конкурс на коме могу учествовати сви са свим предлозима.
- **Дрибле** представља специјализовану платформу за проналазак посла у креативној индустрији нудећи безброј опција фриленсерима да пронађу своји нови ангажман у економији хонорарних послова или запослење по неком традиционалном моделу
- **ТаскРебит** је интернет сервис специјализован за послове помоћи и поправке у кући, транспорта робе и путника, као и одржавања простора. Познат је и по партнерствима са великим компанијама у пружању услуга попут услуге склапања намештаја са компанијом ИКЕА и другима.

Рад путем платформи има и своје недостатке, а један од највећих проблема са којим се суочавају радници који су ангажовани преко оваквих платформи јесу честа одбијања плаћања за испоручени посао, немогућност оцењивања клијената на платформи и недостатак било какве социјалне заштите. Такође, радници углавном нису у могућности да се жале на било какве неповољне исходе везане за плаћање или неприхватање испорученог посла, што им доста отежава позицију у односу са клијентима, док мискласификација и даље представља један од највећих изазова већине

људи који раде путем платформи [60]. Поред тога, често се може чути и мишљење да овакав рад урушава материјалне и не материјалне аспекте рада у свим професијама, а поготово у креативној индустрији и другим сродним индустријама [61].

4.3. Савремени алати за колаборацију

Постоји мноштво платформи за колаборацију на даљину које олакшавају комуникацију између тимова и појединаца, колаборацију и управљање пројектима. Оне представљају незаобилазан део сваке добро организоване компаније и омогућавају рад запослених са било које локације и у било ком тренутку. Нека од најпопуларнијих решења које се користе у ове сврхе су следећа:

- **Слек:** Омогућавајући канале за групне дискусије, размену брзих порука, дељење датотека и повезивање са екстерним апликацијама, ова платформа је право решење за колаборацију између тимова и несметану комуникацију.
- **Тимс:** Апликација Тимс компаније Микрофост нуди опције као што су дељење датотека, видео позиве и размену брзих порука док удаљени тимови могу лако да сарађују на заједничким документима, догађајима, и другим дељеним ресурсима.
- **Зум:** Зум је платформа за видео конференције која омогућава колаборацију између удаљених тимова и представља једну од најпопуларнијих решења за те сврхе.
- **Гугл радни простор:** На овој платформи доступни су различити алати за продуктивност, укључујући сервисе са електронску пошту Цимејл, Гугл Драјв и Гугл Документа. Уз помоћ ових алата, удаљени тимови могу да деле датотеке и раде на њима у реалном времену, као и да комуницирају путем е-поште и брзих порука користећи опције Гугл Ћаскања.
- **КликУп:** КликУп је софтвер за управљање пројектима уз помоћ којег је могуће организовање пројектних задатака користећи табле, листе и картице. Такође, омогућава брзи преглед тренутног посла, као и праћења напретка рада на пројектима. Од скоро подржава и могућност креирања и чувања пројектне документације.
- **Цира:** Цира компаније Атласијан је софтверски пакет за управљање пројектима која помаже агилним тимовима у планирању, праћењу и управљању задацима. Тимови га могу користити за дефинисање задатака, постављање рокова, додељивање дужности и касније праћење напретка по неком од агилних методологија какве су скрам и канбан.

- **Гитхаб:** Ова платформа намењена је за колаборацију у домену развој софтвера и контролу верзија која омогућава тимовима софтверских инжењера, пројектних менаџера и других битних чланова развојних тимова да прате промене, управљају библиотекама кода и заједно раде на новим верзијама софтвера.

4.4. Савремени модели управљања пројектима у дигиталној економији

Постоје значајне разлике када је у питању вођење мултидисциплинарних тимова у дистрибуираном окружењу у односу на оне који су ко-лоцирани, као и начини на које је могуће управљати пројектима и пројектним задацима. Када се погледају основни принципи агилног управљања пројектима и онога што се преписује у „Агилном манифесту“, може се видети да постоје озбиљна одступања и немогућност увођења неких процеса и процедура у случају када је тим дислоциран и дистрибуиран, што је ретко случај када су у питању ко-лоцирани тимови [62]. Тако на пример, „Агилни манифесто“ преписује дискусије и састанке унутар тимова уживо, што генерално није могуће када су неки чланови тима или цео тим на различитим локацијама, али ипак основни постулати и мотиви овог приступа могу се и те како применити у дистрибуираним окружењима, што се може виде у следећих дванаест принципа овог манифеста [63]:

- Задовољство клијената представља основни приоритет и могуће га је остварити благовременим и континуираним испоручивањем вредности.
- Природа посла је таква да се захтеви тржишта стално мењају због чега је од изузетне важности бити спреман на прихватање свих промена захтева од стране клијената чак и у каснијим фазама развоја, а са циљем стицања компететивне предности клијената у односу на њихову конкуренцију.
- Коришћење итеративног приступа приликом развоја и испоруке софтверских решења са циљем достављања квалитетних производа у кратким временским интервалима од неколико недеља или месеци.
- Фокусирати се на свакодневну сарадњу између менаџера и софтверских инжењера за све време трајања пројекта.
- Обезбеђивање здравог окружења за рад у коме можемо препустити посао мотивисаним појединцима уз нашу пуну подршку.

- Комуникација лице у лице представља најбољи и најпродуктивнији начин за размену информација унутар и изван пројектних тимова.
- Употребљив софтвер који смо испоручили клијенту користимо као најбољу метрику за успешност нашег рада.
- Без обзира на дужину трајања пројекта, сви учесници морају да обезбеде континуирано учешће и рад на пројекту како би се достигао одрживи развој производа нашег рада.
- Ради постизања високе агилности потребно је ставити посебан фокус на квалитет и добар дизајн наших решења.
- Могућност одабира само најважнијих елемената софтверског решења који ће бити достављен клијенту је од изузетног значаја како би се поједноставио цео процес развоја
- Најбоља софтверска решења долазе од стране самоорганизованих тимова
- Тим у редовним интервалима врши ретроспективу свог рада и дефинише начине како може да повећа своју продуктивност и ефективност

Сходно претходно представљеним принципима које поставља „Агилни манифесто“, можемо закључити да постојећи модели базирани на овим начелима нису у потпуности адекватни тренутним захтевима привреде, првенствено због великих промена у начину на које модерне организације функционишу, а затим и промењених околности услед пандемије Ковид-19 вируса, енергетске кризе и надолазећих проблема везаних за климатске промене [64].

Како би се унапредили претходно наведени модели и прилагодили принципи изнети у „Агилном манифесту“ новим захтевима, потребно је холистички приступити целом проблему и јасно дефинисати потребе дистрибуираних пословних организација и њихових тимова, а затим кренути са тестирањем и валидацијом појединачних компоненти које би у будућности могле да чине неку нову методологију која ће бити адекватнија за новонастало окружење [65]. Такође, од изузетне је важности узети у обзир нове начине комуникације и колаборације у дистрибуираном окружењу и обезбедити адекватне софтверске алате и канале комуникације, како би се обезбедио несметани рад у оваквим тимовима [66].

Можемо рећи да се управљање пројектима постепено прилагођава новим захтевима, а модерне организације све чешће имплементирају дигиталне технологије у своје пословне процесе, аутоматизују производњу и користе системе за брзо одлучивање

користећи нове алате доступне путем вештачке интелигенције, а са циљем бољег планирања ресурса, пројектних задатака, документације и других битних делова пројеката. Сходно томе, можемо издвојити следеће трендове када је у питању управљање пројектима и пројектним задацима:

- **Скрам и Канбан** представљају два модерна приступа управљању пројектима која се често користе на модерним пројектима развоја софтверских решења и дигиталних производа. Ови модели управљања стављају снажан нагласак на прилагодљивост, постепени напредак и стално унапређивање, како би омогућили стварање инкременталне вредности и брзо прилагођавање променама.
- **Дигитални алати за управљање пројектима** омогућавају визуализацију тренутног посла у реалном времену, делегирање радних задатака, управљање ресурсима и доношење информисаних одлука уз помоћ великих података. Такође, ови алати омогућавају једноставно извештавање попут праћења метрика успешности, искоришћења ресурса и сл.
- **ИоТ паметни уређаји** прикупљају податке у реалном времену што омогућава добијање тачних информација о перформансама опреме, коришћењу ресурса и потребном одржавању.
- **АИ алати** омогућавају пројектним менаџерима лако добијање одговоре на разне упите везане за обраду података, статус пројекта и могуће исходе. Помоћу ових алата могу се анализирати велики скупови података, специфични обрасци и потенцијални исходи, што омогућава проактивно управљање ризиком, ефикасно искоришћење ресурса и прилагођавање распореда рада. Поред тога, у будућности ће бити могуће и аутоматизовати задатке који се могу дефинисати јасним процесима.
- **ВР и АР** технологије користе се за визуелизацију, симулацију и колаборацију на пројектима омогућавајући тестирање прототипа, откривање и решавање потенцијалних проблема, као и виртуалне туре кроз пројекте.
- **Алати за анализу великих података** помажу у управљању огромним количинама података из различитих извора, који се могу користити за разумевање перформанси пројеката, уочавање трендова и побољшање процедура. Такође, ради остваривања бољих перформанси, може се користити предикативна аналитика за рано откривање проблема и планирање одговора.

- **Блокчејн** нуди децентрализоване и безбедне платформе коју карактеришу изузетна транспарентност, тачност и следљивост података. Такође, помоћу блокчејн технологије могуће је креирање паметних уговора са којима се може остварити аутоматизација плаћања, аутоматска овера докумената и друго.
- **Алати за групни рад** омогућавају сарадњу између чланова тима без обзира где се они налазе, помажући им у остваривању и одржавању комуникације, заједничком раду на документима, брзој размени информација и другим битним стварима за дистрибуиране тимове.

Када је у питању коришћење модерних методологија за управљање пројектима и пројектним задацима, посебно се истичу Скрам и Канбан методе, које помажу агилним тимовима у испоручивању квалитетних решења својим клијентима. Такође, користећи ове методе, пројектни тимови обезбеђују могућност брзе адаптације на промене захтева од стране клијената, као и честе верификације испорученог рада.

Скрам метода представља једну од најкоришћенијих оквира за управљање пројектима по агилним принципима користећи предефинисана правила, принципе и праксу за структурирање и организацију рада у модерним окружењима. Главни концепти ове методологије представљају самоорганизацију тимова, учење кроз искуство и рад на пројектима, као и редовну ретроспективу перформанси и урађеног посла и брзо решавање проблема унутар тимова [67].

Како би се обезбедила несметана комуникација и отклонили било какви проблеми или блокаде унутар тимова, ова метода предвиђа редовне статусне састанке у трајању не дужем од 15 минута током радног дана, што омогућава брзо разрешење било каквих неповољних ситуација и прозор од максимум 24 сата у коме неки проблем остаје непримећен. Такође, рад је подељен у предефинисане спринтове који најчешће трају од једне до четири радне недеље и планирају се на почетку сваке итерације. На крају сваког спринта одржава се посебан састанак који пружа ретроспективу онога што је урађено, али даје и платформу члановима тима да представе свој рад, укажу на проблеме унутар тима или похвале оно што је било добро урађено.

Скрам тимови обично су крос-функционални и састоје се од управника производа који је одговоран за дефинисање посла, затим скрам мастера који је задужен за имплементацију процеса и алата ове скрам методе и развојног тима укључујући програмере, дизајнере, креаторе садржаја и друге профиле радника у зависности од потреба пројеката.

Препоручено је да један тим не броји више од седморо чланова због одржавања комуникације на потребном нивоу, као и расподеле посла и организације састанака који су временски ограничени. Такође, пошто метода прати принципе „Агилног манифеста“, она не предвиђа дислоциране чланове тима и то свакако не препоручује, међутим под утицајем пандемије Ковид-19 вируса и природе рада на даљину, она се у потпуности прилагодила и таквим условима рада и сада се активно користи и у дистрибуираном окружењу.

Сходно томе, може се закључити да скрам метода представља имплементацију агилног приступа управљању пројектима са фокусом на инкрементално стварање вредности које се одвија у временским периодима не дужим од месец дана, омогућавајући тако лаку инспекцију урађеног и брзе адаптације у случају потребе [68]. Како би се обезбедила правилна примена основних принципа и правила скрам методологије, потребно је увести следеће процесе [69]:

- Подела радних задатака у временски ограничене интервале (спринтове) трајања од 1 до 4 недеље
- Планирање задатака на почетку сваког спринта
- Дневни статусни (скрам) састанци
- Преглед урађених и недовршених задатака на крају сваког спринта
- Ретроспектива перформанси и других метрика

Поред скрам методологије, најчешће се користи Канбан методологија на пројектима развоја комплексних софтверских решења и техничке подршке у склопу већих пројеката. Канбан методологија настала је на „част ин тајм“ парадигми управљања ресурсима коју је Тојота усавршила за потребе своје производње [70], а касније је почела да се користи и у другим фирмама и за друге намене. Одликује је визуализација посла, ограничавање броја задатака на којима је могуће радити у сваком тренутку и константан проток радних задатака.

Како би се обезбедила исправна примена ове методологије унутар пословних организација, потребно је увести следећа правила у пословне процесе [71]:

- Транспарентност и брза размена информација
- Одржавање баланса између планираних задатака и доступних ресурса
- Фокус на колаборацију између чланова тима
- Стављање купца у први план, као и достављање праве вредности
- Одржавање константног тока рада

- Лидерство, емпатија, разумевање и поштовање унутар тимова

У пракси Канбан се показао као изузетно ефикасан метод за управљање континуираним радом, посебно у ситуацијама када постоји много непознаница, укључујући и непостојање јасних захтева клијента или често додавање нових задатака које је потребно извршити у најкраћем могућем року.

Институт за управљање пројектима (ПМИ) развио је своју методологију која де-факто представља индустријски стандард, а призната је од стране америчког националног института за стандарде (АНСИ), као и од Интернационалне организације за стандардизацију (ИСО). Ова методологија детаљно је обрађена у публикацији под називом ПМБОК (Скуп знања за управљање пројектима) и тренутно је доступна у седмом издању који обухвата смернице и стандарде за готово све типове управљања пројектима попут агилног, секвенцијалног, хибридног и других модела [72]. Поред тога, овај водич наводи основна начела која служе као смерница свим професионалцима из области управљања пројектима за доношење одлука, креирање стратегија и решавање проблема. Ова начела сажета су у следећих дванаест принципа управљања пројектима и пројектним задацима [73]:

- **Етичко управљање** – Поштовање, одговорност, правичност и поштење као основне вредности приликом управљања пројектима и пројектним тимовима.
- **Фокус на сарадњу** – Стварање окружења који ће допринети слободној комуникацији и брзој размени информација унутар тимова са циљем поспешивања сарадње.
- **Блиска сарадња са лидерима пројекта** – Разумевање потреба, мотива и интереса свих учесника на пројекту са посебном пажњом на спољне и интерне лидере пројекта.
- **Испорука вредности** – Континуирано анализирање достављеног рада и његова адаптација са циљем приближавања потребама и стратегијама организација.
- **Системско размишљање** – Пружање адекватног одговора на изазове сагледавањем сценарија и околности у коме се одвијају пројекти.
- **Прилагођено лидерство** – Прилагодити стил управљања потребама пројекта и окружењу у коме се пројекат извршава.
- **Контекстна адаптација** – Прилагођавање новим захтевима сагледавањем контекста у коме су се догодиле промене.

- **Холистички приступ квалитету** – Поштовање стандарда и договорених нивоа квалитета у свим сегментима пројекта.
- **Управљање комплексношћу** – Коришћење претходних знања, искуства и алата за руковање комплексношћу пројекта.
- **Јасни одговори на ризике и претње** – Оптимизација одговора на ризике и претње са циљем постизања позитивних исхода и умањења негативних утицаја на пројекат.
- **Пригрлити промене** – Прилагођавање на неочекиване промене и брз опоравак од негативних догађаја.
- **Управљање променама захтева** – Омогућити промене у било ком тренутку пројекта.

Поред већ наведених принципа, Институт за управљање пројектима у оквиру ПМБОК-а дефинише пројектне домене перформанси које групишу повезане активности и од кључног значаја су за успех пројекта. Сходно томе, ради постизања жељених резултате, потребно је ставити фокус на следеће домене [74]:

- **Лидери пројекта** – Ефективна комуникација и интеракција са свим лидерима на пројекту обезбеђује успешан исход, а укључује имплементацију стратегија и акција које ће допринети интеграцију и чвршће укључивање ових лидера у процесе доношења пројектних одлука
- **Тим** – Пројектни тим чине индивидуалци који су задужени за обављање послова и извршавање пројектних задатака са циљем остваривања пословних циљева. Како би се повећале перформансе, потребно је радити на развоју тима подржавајући њихове индивидуалне идеје и ставове, али и делећи одговорност на исходима пројекта са свим члановима тима.
- **Развојни приступ и животни циклус развоја** – Ово поље се бави утврђивањем најоптималнијег приступа управљању пројектима у зависности од типа задатака и пословних циљева које треба испунити. Након детаљне анализе, може се одабрати неки од адаптивних, секвенцијалних или хибридних модела управљања и развоја, што ће даље утицати пројектне циклусе и фазе.
- **Планирање** – У овом домену битно је фокусирати се на пројектне активности и функције које су са њима асоциране како би се организовао и координисао посао, а само планирање се одвија на почетку и током пројекта. Такође, приступ планирању у многоме зависи и од околности у којима се пројекат одиграва, попут

врсте производа који се прави, приступа развоју решења, захтевима лидера пројекта и других.

- **Рад на пројекту** – Овај домен бави се увођењем пројектних процеса, управљањем ресурсима и омогућавањем средине погодне за учење, како би се обезбедило достављање очекиване вредности од стране пројектних тимова. Такође, овај домен укључује области комуникације, управљања ресурсима, набавкама и другим важним областима са циљем омогућавања несметаног рада тима и извршавање пројектних задатака.
- **Достављање вредности** – Фокус овог домена је на испуњењу пројектних захтева, претходно договореног обима и квалитета рада како би се испоручила очекивана вредност и обезбедио жељени исход пројекта. Како пројекти доносе вредност својим клијентима и власницима развијајући пословна решења, нове производе и услуге, битно је дефинисати учесталост достављања промена ради што ранијег почетка комерцијализације или коришћења креираног решења још од ране фазе развоја.
- **Мерење перформанси** – У овом домену фокус је на провери перформанси пројекта и креирању адекватних одговора за њену оптимизацију у случају проблема. Такође, од изузетне важности за овај процес је доступност тачних података из којих је могуће извући закључке и на основу тих закључака извршити потребне промене.
- **Непознанице** – Овај домен бави се ризицима и приликама које се појављују на пројектима услед несигурности, а прописује пројектним тимовима смернице и обавезу њиховог препознавања, анализе и креирања адекватних одговора како би се искористиле нове могућности или ублажили потенцијални ефекти новонасталих ризика.

Без обзира на модел управљања који се користи унутар ПМБОК-а, ови домени прожимају се током трајања целог пројекта, чинећи тако једну јединствену целину и присутни су у свим пројектима у некој мери, али њихова имплементација зависи и од контекста пројекта, организације у којој се он одвија, пројектних тимова и других фактора.

На крају нови ПМИ ПМБОК у потпуности је неутралан што се тиче коришћења одређених модела и не преферира ни један од њих за све ситуације, већ препоручује детаљну анализу потреба пројекта и одабир модела који ће најбоље одговорити на те

потребе. ПМБОК остаје и даље један од најобимнијих и најсадржајнијих водича за управљање пројектима, а често се користи као основа за успостављање нових пројеката у великом броју корпорација.

4.5. Управљање пројектима у дистрибуираном окружењу

Управљање пројектима у дистрибуираном окружењу може представљати јединствене изазове због физичког раздвајања чланова тима и потенцијалних разлика у временским зонама, културним нормама и стиловима комуникације. Међутим, са правим стратегијама и алатима, могуће је ефикасно управљати пројектним задацима у дистрибуираном окружењу. Успешно управљање пројектима подразумева следеће смернице и правила:

- Успостављање јасних путева комуникације између чланова тимова како би се гарантовао ефикасан и благовремен проток информација.
- Коришћење савремених софтверских алата за управљање пројектима, колаборацију, видео конференције и услуге брзе размене порука.
- Подстицање отворене комуникације унутар тима и брзо разрешавање проблема и конфликтних ситуација.
- Идентификовање дужности и одговорности за сваког члана тима обезбедиће да сви буду свесни својих обавеза и задужења. Ово ће омогућити да се активности извршавају ефикасно и умањити потребу за понављањем процеса.
- Јасно дефинисани рокови и циљеви омогућавају лакше управљање пројектима које је могуће поделити у одвојене целине и радити у итерацијама до испуњења циљева.
- Употреба савремених алата као што су Џира, КликУп и Трело омогућавају лакше управљање задацима, колаборацију између чланова тима и праћење напретка.
- Подстицање сарадње између чланова тима од изузетне је важности јер омогућава брзо превазилажење проблема, лако дељење идеја и сарадњу на дефинисању решења
- Редовно праћење статуса пројекта као и учинка чланова тима омогућиће брзо уочавање проблема и благовремену припрему за њихово решавање.
- Синхронизација тимова кроз временске зоне може се показати као кључна у ситуацијама када су они дислоцирани и када је потребно креирати „прозор“ у коме је могуће радити у реалном времену.

- Развијање поверења унутар тимова, заједничке одговорности и признавање индивидуалних достигнућа може помоћи да се постигну циљеви пројекта без већих потешкоћа. Такође, битно је јасно дефинисати обавезе и расподелити задатке, тако да сви чланови тима могу да преузму власништво на одређеном пословном процесу.
- Прихватање културолошких разлика, повећање толеранције и премошћавање конфликта може се показати као кључно за успешност пројеката.

Примена ових смерница може побољшати колаборацију и донети успех у вођењу пројеката у дистрибуираном окружењима, као и повећати перформансе дислоцираних тимова.

Модерне организације често су дистрибуиране и своју делатност обављају на неколико локација или чак у неколико држава. У таквим условима, изузетно је битно повезати тимове који су на различитим локацијама и омогућити несметану комуникацију и колаборацију између запослених. Током пандемије вируса Ковид-19, постојећи модели тестирани су до крајњих граница у тренуцима када је изузетно велики број људи био принуђен да своје пословне активности обавља ван канцеларија или просторија намењених за то.

У исто време, алати за комуникацију и сарадњу путем интернета доживели су огромну експанзију, нудећи адекватна решења за новонасталу кризну ситуацију. Апликације попут Зума, Тимса и Гугл Мита убрзо су добиле стотине милиона корисника, који су уз помоћ њих остваривали комуникацију са својим колегама, али и онима који су несметано наставили да обављају своје активности од куће као и пре пандемије. Тиме је дошло до креирања специфичних хибридних модела које су повезивале неке праксе из традиционалних приступа са новим агилним методама и принципима рада.

Након скоро три године пандемије, постало је јасно да се традиционални приступ обављању радних активности може заменили или бар употпунити новим моделима попут рада на даљину, рада од куће, хибридног рада и других. Такође, нова истраживања показују бројне проблеме које ови модели рада доносе са собом, али и предности за оне којима очигледни недостаци оваквих приступа нису проблематични.

Посебна знања и вештине потребне су за управљање у дигиталним организацијама, где су друштвене и културолошке норме углавном другачије од онога што је било правило у традиционалним окружењима. Једна од главних разлика у односу

на претходна окружења јесте ограничена могућност контроле запослених од стране менаџера, као и већа улога у обезбеђивању поузданих канала комуникације и смерница за колаборацију између запослених.

Идентификација најбољих пројеката и одабир радника са потребним компетенцијама за рад на тим пројектима представља новину у задужењима менаџера у дигиталној економији. Од њих се очекује да искористе све расположиве ресурсе за испуњавање пројектних задатака, употребљавајући интерне и екстерне кадрове, као и друге ресурсе.

Од изузетне важности је и да запослени и менаџмент буду блиско усмерени ка компанијским циљевима, те да су метрике и перформансе њиховог рада јасно дефинисане према приоритетима и циљевима организација у којима раде. Потребно је и рећи да се у међусобно повезаном свету радници не плаше будућности посла, те су спремни да прихвате промене и да им се прилагоде. Једна од одговорности менаџера у дигиталној економији јесте да препознају прилике и пруже подршку својим запосленима у усавршавању и остваривању напретка у каријери.

5. КАРАКТЕРИСТИКЕ ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА

5.1. Шта је економија хонорарних послова?

Економија хонорарних послова настала је на идеји слободног тржишта у којој клијенти и радници сами дефинишу све услове сарадње, укључујући права и обавезе, као и пројекте и послове на којима ће сарађивати. Ове пословне ангажмане углавном карактеришу привремени и повремени рад, висока неизвесност, добијање следећег посла у зависности од постигнутих перформанси на претходном ангажману, као и задовољства клијената радом током претходног периода [75].

Ову економију карактеришу и краткорочни уговори или рад по потреби за разлику од сталног запослења и дугорочних пројеката, а често је случај и да појединци упоредо траже нове ангажмане док раде на тренутно добијеним пословима, а како би обезбедили сталан прилив прихода и имали посла у континуитету. Поред тога, основне карактеристике економије хонорарних послова чине и флексибилност радног времена, могућност самоодређивања висине цене рада, бирање локације са које ће се посао извршавати, али и негативне ствари попут несигурности наплате, нагли престанак потребе за радом, нејасне смернице везане за дисциплину и норме, као и самостално решавање проблема без помоћи других запослених.

У претходним годинама економија хонорарних послова доживела је велику експанзију широм света привлачећи све већи број људи желе у њој да се опробају, али и пословне организације које све више ангажују фриленсере по неком од хибридних модела рада [76]. То је подстакло бројна истраживања из ове области која се углавном баве предностима и манама учествовања у овом типу економије, равнотежом између посла и приватног живота, задовољства радом и недостатком традиционалних бенефиција при запошљавању на овај начин. Тема равноправности и заштите радника у економији хонорарних послова постаје све битнија у свету, тако да је добила и једно од главних места на претпрошлом Светском економском форуму (WEФ), а са циљем решавања тренутних проблема са којима се радници у овој економији суочавају и генерално креирања бољих и фер услова рада за све учеснике [77].

Пратећи ове трендове, хибридни облици рада постају све популарни у региону Западног Балкана, а честе су и полемике око правних, социјалних и психолошких аспеката оваквог рада, те могућностима за побољшавање услова у којима се овакав посао одвија и већег укључивања држава у решавања проблема ових радника. Поред тога, све чешћа си и истраживања из ове области које покушавају да прикажу тренутну ситуацију

у економији хонорарних послова, анализирају учеснике ове економије и дају нове увиде у којим условима ови радници раде, са каквим проблемима се сусрећу и сл.

У једном таквом истраживању, посебна пажња стављена је на правна питања рада у економији хонорарних послова као и питања регулације хибридних модела ангажмана, укључујући питања права радника, сигурност од отказа и социјалне заштите [78]. Једно друго истраживање бавило се предузетништвом у контексту економије хонорарних послова, приказујући да велики број предузетника из региона Западног Балкана види учествовање у овој економији као велики изазов, али и шансу да своје услуге понуди клијентима широм света [79]. Поред тога, исто истраживање показује да постоји јасна предност предузетника из овог региона када је у питању пружање услуга клијентима из иностранства, првенствено због ниске цене рада и великог броја високо образованих кадрова доступних на локалним тржиштима рада, што им омогућава брзо ширење посла са мањим трошковима него што је то случај у иностранству.

Тренутна макроекономска ситуација земаља Западног Балкана приказана је у једном другом истраживању у контексту превазилажења последица пандемије вируса Ковид-19, где су наведене предности коришћења нових технологија за увођење хибридних модела рада, које могу помоћи пословним организацијама да се брже адаптирају на кризне ситуације [80]. Поред тога, нека истраживања посебно истичу улогу дигиталних платформи у економији хонорарних послова, наводећи бенефите и мане које оне са собом доносе у односу на ефикасност радне снаге, алгоритамског упаривања и одређивања динамике рада [81].

У једном истраживању на тему утицаја алгоритамског управљања на ментално здравље учесника, показан је јасан утицај овакве врсте надзора и контроле рада на високе нивое стреса, што је на крају резултовало мањим задовољством послом, примањима и осећају припадања пословној организацији [82]. Поред тога, све чешћа су истраживања која се баве увођењем вештачке интелигенције у процесе контроле запослених, одабира кандидата или мерење перформанси рада, што може донети нове изазове за регулаторе, али и саме раднике који раде путем ових платформи [83]. Такође, доступне су и студије које посебно анализирају импликације хибридног рада на специфичне индустрије, као што су транспорт, некретнине или креативне услуге, као и разлике учесника у економији хонорарних послова у зависности од регије [84].

Из прегледа литературе може се видети да је економија хонорарних послова изузетно важна област и да се развија упоредо са дигиталном трансформацијом рада,

што је ставња у сам центар интересовања свих истраживача који желе да сазнају како би будућност рада могла изгледати и шта је потребно да се уради како се не би прекинули тренутни трендови раста. Научници, креатори политика и стручњаци из индустрије активно истражују различите аспекте ове економије како би боље разумели њен утицај на раднике, организације и друштво у целини. Такође, неопходно је испитати улогу хибридних модела рада на опоравак економија широм света у условима током и након пандемије Ковид-19 вируса, актуелне глобалне економске кризе и рата у Украјини, као и разумевање образаца запошљавања, понуде радне снаге и економског благостања ангажованих на овај начин.

Сходно свему што је претходно предочено, може се закључити да економија хонорарних послова представља нови тип економије који одликује рад преко дигиталних платформи, ангажовање радника по пројекту, као и неформалне односе између клијената и извршилаца. Такође, свака размена рада и услуга између послодавца и радника која је извршена путем посредништва дигиталне платформе, а са циљем остваривања добити, може се сматрати делом економије хонорарних послова [85]. Поред тога, постоје и многи други хибридни модели рада који се сматрају делом ове економије, а који су због своје специфичности и мале популарности још увек недовољно истражени [86].

Када је реч о посредницима у економији хонорарних послова, постоје две врсте посредничких платформи које доминирају у овој економији, а разликују се по томе да ли се посао ради и испоручује директно путем платформе, као на пример у случају превођења, програмирања или дизајна, или се ради о пословима на захтев као што су достава хране, чишћење и слично који се обично обављају на локацији клијента и у области у којој се налази радник [87].

Економија хонорарних послова заснована је и на реализацији микро задатака, где више радника обавља један део посла, који се на крају испоручује директно клијенту путем платформе. Многа предузећа користе ове погодности да тренутно повећају своје људске ресурсе, што значи укључивање екстерне радне снаге у било коју врсту посла унутар организације и дељење задатака великом броју људи, како би се што пре завршио посао и постигао жељени резултат.

Као један од главних покретача ове економије сматра се промена пословних модела приватних и државних предузећа, која су почела да ангажују спојне сараднике на уско специјализованим пословима, а посебно менаџере, професионалце и техничко особље [88]. Поред тога, потреба за смањењем трошкова и повећањем профитабилности

учинила је то да много пре формирања економије хонорарних послова почне миграција послова из западних земаља на друге делове света, првенствено кроз моделе аутсорсинга, а затим и других хибридних модела ангажовања, што је у великој мери допринело потврди оваквих модела рада и омогућило експоненцијални раст фриленсинга у свету.

Када је реч о стању економије хонорарних послова у земљама региона, по најновијим доступним подацима, Србија заузима врло високу позицију у свету налазећи се на 12 месту по броју радника ангажованих на овај начин [89] док је чак на првом месту међу земљама Западног Балкана [90]. Сходно томе, може се рећи да фриленскинг постаје популарна алтернатива запослењу у пуном радном односу у Републици Србији, а посебно када се узме у обзир да велики број компанија такође учествује једним делом у овој економији, нудећи своје услуге страним компанијама по сличним моделима рада.

Компаније су све чешће у потрази за талентима који би радили на даљину, што им даје прилику да одаберу најбоље кадрове доступне широм света, а притом омогућава и флексибилност повећања или смањивања радне снаге у зависности од тренутних потреба пословања [91]. Поред јасних подстицаја и мотиватора за компаније, многи појединци виде рад у економији хонорарних послова као шансу да започну каријеру у некој области или пак да наставе са радом и након одласка у пензију и зараде тако додатне приходе.

Може се речи и да економија хонорарних послова представља несвакидашњу шансу за наставак карије свих оних који желе да опробају своја знања и вештине директно на отвореном тржишту или да наставе своје дугогодишње каријере као консултанти, повремено привремени радници или фриленсери. Ипак, поред раније наведених предности, постоје и реални ризици, као и мане ангажовања на овај начин, јер овај тип ангажмана доноси велику неизвесност и несигурност радницима, првенствено због нередовне и негарантоване зараде.

Често је и случај да не постоји никаква регулатива која гарантује основна права запосленима у овој економији, као на пример у делу здравствене заштите и пензионог осигурања, а затим и минималних примања и максималног броја сати рада у току дана, недеље или месеца. Сходно томе, може се закључити да је ова економија базирана на новој парадигми нео-либералног капитализма који промовише нерегулисана тржишта, ангажовање по потреби и минимизирање политике државе благостања [92].

Како би се боље разумео историјски контекст у коме је настала економија хонорарних послова, неопходно је анализирати кључне факторе који су допринели

њеном настанку и константном развоју, као и глобалној популаризацији ове врсте флексибилног ангажмана међу радницима. Као кључне факторе овог процеса, можемо издвојити следеће догађаје:

- **Технолошки напредак:** Појава интернета и дигиталних платформи одиграла је значајну улогу у расту економије хонорарних послова. Дигиталне платформе као што су Убер, УпВорк, Фивер и сл., обезбедиле су приступачна и ефикасна средства за повезивање радника са потенцијалним клијентима и купцима. Ове платформе омогућиле су појединцима да понуде своје услуге директно, заобилазећи тако традиционалне посреднике.
- **Глобализација економије:** Процес глобализације светске економије довео је до повећане конкуренције и начина за смањење трошкова пословања предузећа. Да би остале конкурентне, многе компаније почеле су да упошљавају привремене раднике и раднике по уговору, прилагођавајући своју радну снагу брзим променама тржишта.
- **Економске рецесије:** Глобална финансијска криза из 2008. године имала је дубок утицај на тржишта рада, а традиционалне могућности запошљавања постале су све ређе, док су се многи људи окренули неформалном раду или пословима са скраћеним радним временом као средству за стицање прихода. Економска криза такође је натерала компаније да траже мере за смањивање трошкова, што је довело до препуштања одређених задатака радницима у економији хонорарних послова.
- **Промена преференција радне снаге:** Млађа генерација, посебно миленијалци, испољавају све већу жељу за равнотежом између посла и приватног живота, као и потребу за већом флексибилношћу и аутономијом у свом раду. Многи појединци тражили су алтернативне радне ангажмане који им омогућавају да се баве вишеструким интересима или споредним пројектима, уместо да се посвете традиционалном запослењу са пуним радним временом.
- **Правно и регулаторно окружење:** Правни оквир који регулише запошљавање и радна права такође је утицао на раст економије хонорарних послова. У неким случајевима, правни оквири нису успели да одрже корак са трансформацијом рада, остављајући тако радницима ограничену законску заштиту и мањи обим бенефиција од оних које су типично повезане са традиционалним запошљавањем.

Поред претходно наведеног историјског контекста настанка економије хонорарних послова, важно је напоменути да је број ангажованих радника у овој економији у порасту, те да је све већи притисак на регулаторе да уведу нове законе и правила која би допринела бољој ситуацији и већој сигурности радника. Тако на пример, по једном новијем истраживању компаније УпВорк, у претходном периоду је 60 милиона Американаца радило у економији хонорарних послова, што представља чак 39% од укупног броја радно способних радника у Сједињеним Америчким Државама [93]. Иако рад у овој економији нуди флексибилност и аутономију у већини случајева, недостатак сигурности посла, мањак бенефиција, нередовни прихода и ограничена радничка права навело је многе да алармирају релевантне институције и захтевају додатну заштиту у виду нових закона и правилника по којима би овакав рад био регулисан. То је навело бројне креаторе политика и радничке организације да се боре са проналажењем правих модела који би успоставили равнотежу између подстицања иновација и заштите права радника ангажованих на овај начин.

Сходно томе, у претходних неколико година, урађен је и знатан број истраживања на тему мотивације учесника у економији хонорарних послова и њиховог перципираног осећаја добробити у погледу материјалне, личне и пословне сатисфакције. У једној таквој студији о искуствима ангажованих у овој економији, приказани су мотиватори који су најчешће у области личног развоја и могућностима веће зараде, али и других економских утицаја са посебним освртањем на дугорочне последице оваквог рада на раднике [94].

Неке студије бавиле су се и правним питањем запослених у економији хонорарних послова чији је статус углавном нерегулисан или регулисан у зависности од могућности држава да разумеју специфичности и карактеристике ове економије, као и да овакав вид ангажмана упореде и приближе већ постојећим моделима рада [95]. Поред тога, немогућност држава да регулише дигиталне платформе намеће се као једна од главних тема везаних за обезбеђивање фер услова рада за све фриленсере који учествују у овој економији, а посебно у области социјалних и радних права [96].

Уберизација рада допринела је смањивању осећаја перципиране добробити готово код свих учесника ове економије, а посебно код оних који су се бавили неком врстом платформског рада у индустрији транспорта и доставе, где су услови рада лошији, а дневнице много ниже него у другим областима, као нпр. у пружању професионалних услуга [97]. Управо је из ових разлога од изузетне важности разумети

специфичности и појединости ове врсте рада као и околности у којима се овакав рад обавља, а у циљу дефинисања адекватних решења за све претходно наведене проблеме са којима се тренутно људи у овој економији сусрећу [98].

Можда као једна од најбитнијих чињеница у претходним истраживањима посебно се истиче својственост радних ангажмана у економији хонорарних послова и честа немогућност јасног дефинисања овог рада, због специфичности који сваки пословни ангажман може у њој имати [99].

Ипак, мотивација фриленсера за учествовање у овој економији, као и њихова перципирана добробит у многоме зависи од самог стања локалних тржишта рада и могућностима које им она пружа. Тако на пример, већина радника из региона Западног Балкана препоручила би неку врсту хибридног рада, наводећи бројне предности рада од куће као што су бољи баланс између посла и приватног живота, већу могућност за бољом зарадом и рад на личним пројектима [100]. Слично томе, учесници једног другог истраживања из истог региона навели су могућност зараде већих прихода, флексибилност радног времена и одабир пројеката на којима ће радити, као главне предности и мотиваторе за учествовање у овој економији [101].

Услед изузетно високе стопе незапослености у региону Западног Балкана и бољих изгледа да се заради пристојан приход, нове врсте запошљавања, које укључују рад преко платформи или рад на даљину, стичу све већу популарност међу радницима земаља овог региона [102]. С друге стране, нека истраживања показала су да ангажовани радници у овој економији могу доста тога да понуде тржишту, као и да донесу велике бенефите својим клијентима и послодавцима у погледу флексибилности и одрживости пословања [103].

Постоји и доста простора за међусобну сарадњу између пословних организација и радника по неком од хибридних модела рада, укључујући хонорарне ангажмане, рад ма привремено повременим пословима, као и рад по потреби [104]. Поред тога, стартап компаније заједно са фриленсерима већ дуже време подстичу раст локалних економија и доприносе развоју локалних тржишта рада, као и технолошких иновација који помажу у стварању нових радних места [105]. Такође, постоји и неоспорива улога фриленсера у дигиталној економији која је подложна честим променама захтева и фокуса тржишта, као и у пословним организацијама које желе на најбољи начин да одговоре на такве промене и захтеве [106].

У једном скорашњем истраживању реномиране консултантске куће Дилојт, показано је да је добробит запослених била једна од водећих тема унутар организација током пандемије вируса Ковид-19, са напоменом да је ова тема била у врху приоритета и пре тога [107]. Исто истраживање наводи да у поновном анкетирању руководиоца након првог таласа пандемије, већина испитаника одговорила је позитивно на питање утицаја увођења рада на даљину на побољшање субјективног осећаја добробити у њиховим организацијама, као и то да је дигитална трансформација пословних процеса кључни фактор за дугорочну одрживост рада на овај начин. Испитаници једног другог истраживања исте консултантске куће, навели су увођење дигиталних платформи за колаборацију, могућност личног избора начина извршења посла, постављање нових норми организације састанака, инвестирање у тренинге и обезбеђивање техничких предуслова за рад на даљину као најбитније факторе за дугорочну одрживост рада на даљину [108].

Многе пословне организације кренуле су да раде на дугорочним стратегијама које укључују холистички приступ рада на даљину и трансформацију пословних процеса, како би се прилагодили новим захтевима тржишта и постигли претходно задате циљеве дефинисане дугорочном стратегијом. У једном истраживању компаније УпВорк, наводи се да је чак 78% испитаника из региона југоисточне Европе задовољно или врло задовољно радом на даљину, што показује значај ове врсте ангажмана и њен вероватан опстанак као један од видова стандардног ангажмана и након пандемије [109].

Ипак, постоје и другачија искуства људи који су ангажовани као хонорарни радници, а који се баве транспортом путника, пакета и другим врстама платформског рада, где су често присутне дуге смене, потпуна неизвесност следећег ангажмана и борба за зарадом минималне дневнице, чиме ови радници урушавају своје здравље и излажу се додатним ризицима. Поред тога, велики број људи осећао је додатни притисак радећи од куће за време мера која су успостављена током пандемије Ковид-19 вируса, покушавајући да избалансирају кућне послове, радне обавезе и бригу о укућанима, што је допринело да многи директно изразе своје незадовољство послодавцима, а у неким случајевима и да напусте компаније у којима су радили након пандемије.

5.2. Ко су фриленсери и на који начин раде?

Постоји више дефиниција за фриленсере у зависности од контекста у коме је потребно дефинисати ову посебну категорију радника, али битно је навести да ни једна од њих не представља фриленсере као посебно занимање већ искључиво категоризацију

типа ангажмана. У постојећој литератури, фриленсери су често категоризовани као посебна врста предузетника, консултаната или оснивача, који обављају своје пословне активности независно од организације којој продају своје услуге или производе, водећи рачуна о свим аспектима тог посла, укључујући и остваривање профита од пословног ангажмана [110]. Такође, постоје и шире дефиниције фриленсера од ове, које укључују све оне samozапослене који су дефакто независни у обављању пословних активности и немају никакву обавезу да буду везани само за једног клијента или да пружају услуге само из једне области, што обично подразумева да се ради о физичким лицима који обављају неку пословну делатност ван радног односа [111].

У Србији од 1. јула 2023 почео је са радом нови државни портал намењен искључиво фриленсерима, преко кога је могуће информисати се о овом начину рада, као и обавезама и правима фриленсера по новоусвојеним прописима и изменама закона [112]. Путем овог портала могуће је урадити самопроцену категоризације остварених прихода кроз информативни тест, а касније и пријавити приходе и регистровати се за пензионо, инвалидско и здравствено осигурање ако приходи одговарају овој категоризацији рада. Поред тога, објављен је и водич који садржи све релевантне теме кроз које се садашњи и будући фриленсери могу информисати, а битно је и да се тачно прецизира шта се сматра фриленсингом и дефинише ко може пријавити приходе и остварити своја права по овом моделу рада, иако фриленсер још увек није законски појам у Републици Србији.

Сходно томе, водич наводи следеће категорије радника који се могу регистровати као фриленсери и путем овог портала пријавити своје приходе и остварити загарантована права [113]:

- **домаће физичко лице** које је резидент Републике Србије, а који остварује приход радом у Републици Србији, а од исплатиоца прихода из иностранства (правно лице, предузетник или физичко лице) или домаћег физичког лица, односно од другог лица које приликом исплате прихода не обрачунава и не измирује обавезе по основу пореза и доприноса у Републици Србији;
- **домаће физичко лице** које је резидент Републике Србије, а које остварује приход радом у другој држави, од исплатиоца прихода из иностранства (правно лице, предузетник или физичко лице), односно од другог лица које приликом исплате прихода не обрачунава и не измирује обавезе по основу пореза и доприноса у Републици Србији;

- **страно физичко лице** које је нерезидент, а које остварује приход радом у Републици Србији од исплатиоца прихода из иностранства (правно лице, предузетник или физичко лице) или од домаћег физичког лица, односно од другог лица које приликом исплате прихода не обрачунава и не измирује обавезе по основу пореза и доприноса у Републици Србији.

Када је су у питању различити облици рада, без обзира да ли је то самостални или подређени рад, ова активност и даље представља једно од основних и најважнијих извора прихода, као и корен личног идентитета у модерном друштву [114]. Ипак, ове две најчешће категоризације рада нису изједначене у многим државама, а честу су и предмет других законодавства и закона.

Досадашња пракса показује да су закони који се баве радним правом углавном фокусирани на подређени рад, док се самосталним радом баве грађански и други закони, због чега је од изузетне важности јасно дефинисати моделе рада и њихову категоризацију, јер то директно може утицати на степен заштите радника у смислу радног, социјалног и пореског права [115]. Тако на пример, Републички завод за статистику у својим извештајима о тренутној ситуацији на тржишту рада, дефинише запосленост као рад у формалном или неформалном сектору, док се за неформално запослење сматра рад у нерегистрованим предузећима или рад без уговора о раду. У последњем таквом извештају Републичког завода за статистику, у четвртном кварталу 2022. године стопа запослености у формалном сектору износила је 50.1%, док је стопа неформалне запослености била 12,8%, што је смањење од 0,9% у односу на претходну годину у Републици Србији [116].

У претходних пар година урађено је неколико истраживања на тему економије хонорарних послова и главних карактеристика фриленсера из Републике Србије [117] [118] [119], а аутори ових истраживања поделили су изузетно битне погледе на проблеме и предности са којима се суочавају учесници у овој економији, као и њихов ниво образовања, висину зараде у односу на њихове колеге са традиционалним радним односима, као и најчешће индустрије у којима они пружају своје услуге. У резултатима ових истраживања углавном се намеће да је просечан радник који ради у економији хонорарних послова високо или средње образован, да нуди услуге у домену софтверског инжењерства, маркетинга, дизајна, превођења и писања, а и да зарађује боље од својих колега који раде на локалним тржиштима рада. Као основну мотивацију за учествовање у овој економији ова истраживања наводе немогућност проналаска адекватног посла на

локалним тржиштима рада, затим могућност веће зараде и остваривање додатних прихода поред већ постојећег ангажмана у традиционалном сектору [117]. Поред тога, готово две трећине радника је у такозваној сивој зони, док остали имају отворене предузетничке радње или привредна друштва, што је уједно и најчешћи начин на који радници у овој економији остварују своја основна права. Такође, већина радника у економији хонорарних послова сама организује едукације и долази до вештина потребних за рад у процесу адаптирања на нове захтеве тржишта [118]. Као главни фактор задовољства, већина дигиталних радника наводи флексибилно радно време и могућност прилагођавања пословних активности са другим обавезама, могућност наставка каријере након одласка у пензију, као и одабира посла и клијената са којима ће радити [114].

Један од најчешћих проблема са којим се суочавају фриленсери из области радних права јесте немогућност синдикалног организовања услед невидљивости ове привредне активности пред локалним законодавствима, или због решавања овог проблема регистрацијом привредне делатности кроз предузетничке радње или фирме ограничене одговорности, чиме де факто постају послодавци који се једино могу организовати кроз удружења послодаваца [120]. Поред тога, доносиоци одлука и учесници стварања закона често сматрају да су радници у овој економији заправо ту да остваре профит, те да су способни да сами заштите своја права и интересе, што их по природи искључује из категорије субординираних радника [121].

Велике разлике између учесника економије хонорарних послова и даље су присутне, што додатно отежава ситуацију борбе за једнака права и могућности међу њима, док је чест случај да постоје и специфичности ове врста рада у зависности од тржишта, индустрије или самог начина обављања посла, што даље отежава регулаторима да систематски приђу решавању проблема са којима се суочавају ови радници [122]. Упркос томе, често се може видети да се неке групе радника успешно организују преко интернет форума или невладиних организација, где покушавају да помогну једни другима у идентификовању лоших клијената, стицању потребних знања и вештина, као и организовања локалних акција за побољшање права радника и бољих услова рада [123].

Економија хонорарних послова у многоме је променила динамику рада, те утицала на појаву нових хибридних модела који су изван онога што се назива „стандардни радни однос“ у коме доминирају ангажмани у пуном радном времену,

уговори о раду на неодређено време и подређеност радника у обављању пословних активности [124]. Ипак, без обзира на то што се ови хибридни модели рада већ дуги низ година користе као један од видова сарадње пословних организација и радника у свету, велики број менаџера и даље не пружа пуну подршку овим видовима рада због страха од пада продуктивности и немогућности надзора радника.

Упркос том неповерењу, пандемија Ковид-19 је у многоне помогла да се превазиђу предрасуде које су постојале око хибридних модела рада, у тренутку када су компаније биле принуђене да се прилагоде новонасталим околностима и уведу неки вид хибридног рада, како би могле да наставе своје пословање. То је довело до брзе реализације да рад од куће и рад на даљину може бити исто продуктиван као и рад у просторијама компаније, а у неким случајевима и продуктивнији, што су и показале многе студије и анкете запослених. Тако на пример, у једном студији приказано је да се запослени осећају продуктивније када раде од куће у чак 77% случајева, док велики број њих оцењује да су продуктивнији у својој кућној канцеларији него у просторијама фирме [125].

Као неке од главних предности хибридног рада, као што у рад од куће и рад на даљину, може се навести уштеда материјалних ресурса, флексибилност и слобода избора радног времена, могућност ангажмана у другачијим форматима и слично. Поред тога, могућност ангажовања најбољих талената доступних на другим тржиштима широм света, додатно утиче на компаније да се укључе у ове трендове и ангажују нове кадрове по неком од хибридних модела рада.

Поред јасно наведених предности, рад од куће и рад на даљину има и своје мане, где су отуђеност, прекомеран рад, немогућност одвајања пословних и личних обавеза, као и мањак физичке активности неке од главних тема међу радницима који раде по неком од ових модела.

5.3. Самозапошљавање кроз рад у економији хонорарних послова

Све већи број радника ангажовано је по неком од хибридних модела рада, углавном на привремено повременим пословима, који им омогућавају флексибилне распореде, неформалне пословне односе и могућност већих зарада него на локалним тржиштима рада.

Самозапошљавање путем интернета представља релативно нову појаву, веома сличну предузетничког делатности у традиционалном смислу, али је више фокусирана на пружање услуга већем броју клијената, као и раду по пројекту, делу пројекта или

појединачном задатку. Овај вид радне активности нуди велике могућности онима који желе да остваре додатне приходе, радницима који не желе или нису у могућности да се обавежу раду у пуном радном односу, а чест је и случај да радници одаберу ову врсту рада као примарну радну активност због немогућности проналаска адекватних прилика на локалним тржиштима рада. Поред тога, процене су да ће у скоријој будућности велики број радно способних људи бити ангажована по неком од хибридних модела рада, првенствено у Сједињеним Америчким Државама где те процене иду и преко 50% радне снаге, али и у Европи и другим деловима света у нешто мањем броју [126].

Дигитализација је донела и велике промене у начину на које предузетници воде своје пословање, првенствено због изузетно високе доступности пословних података скупљеним у реалном времену, а затим и отварањем нових комуникационих и продајних канала са клијентима. То је довело и до промене пословних модела који су пратећи појаву нових технологија, омогућили нове начине за остваривање прихода и пружања услуга крајњим корисницима.

Тако на пример, компаније Гугл-а и Епл-а понудиле су потпуно нове платформе за дистрибуцију дигиталних производа и софтверских решења, што је омогућило предузетницима да понуде своје производе и услуге великом броју корисника Андроид и Ајфон телефона. Ова чињеница, као и велики раст броја корисника паметних телефона, подстакли су развој дигиталног предузетништва до незамисливих граница, а омогућили предузетницима лак приступ страним тржиштима која им раније нису била доступна.

Упоредо са појавом паметних телефона и растом приступа широкопојасном интернету, многи традиционални бизниси били су замењени новим технолошким компанијама, које су дигитално трансформисале традиционалне моделе пословања и понудиле дигиталне верзије већ постојећих решења. Такође, највеће разлике између традиционалних и нових технолошких предузећа јесу заправо приступ креирању производа, маркетиншке активности и начин дистрибуције услуга крајњим купцима и корисницима. Сходно томе, дигитално предузетништво представља потрагу за новим пословним приликама и моделима пословања који су омогућени развојем информационих технологија и интернета [127].

Новонастале организације често се одлучују да од старта раде само путем интернета, тј. да на тај начин пружају своје услуге и производе клијентима, што им даље омогућава да се фокусирају на одређене сегменте тржишта и избегну могуће додатне трошкове које би имали приликом рада у традиционалном окружењу. Такође, све чешће

се пројекти покрећу из хобија, након чега се формулише пословна идеја и започиње рад у својеврсној економији „страсти“, која представља нови правац креативног предузетништва. Сходно томе, интернет заједнице и мреже креативаца могу бити од велике користи свим предузетницима који желе да започну свој посао у овој економији, али и онима са већ постојећим бизнисима који их могу користити за ширење посла и промоцију свога рада [128].

Развој дигиталних производа и технолошких иновација захтева велику флексибилност на брзе промене, што је поготово важно у раним фазама, али и касније када је могуће тестирати развијено решење на тржишту и имплементирати сугестије корисника. Поред тога, предузетници могу користити предности раније наведених дигиталних платформи за широку дистрибуцију својих производа и решења, чиме могу брже и јефтиније потврдити своје идеје и наставити са развојем бизниса у зависности од одговора тржишта. Такође, коришћењем ових платформи могуће остварити велике бенефите у погледу маркетиншких и логистичких активности, које су у великој мери приступачније и лакше за управљање него што је то раније био случај, када су се дигитални производи самостално дистрибуирали и промовисали.

У Србији постоји јасан тренд транзиције ка дигиталној економији, као и честим преквалификацијама радника и променама посла, док у прошлости то није био случај, када су људи били више оријентисани на рад у једној организацији током целог радног века и развоју каријере из једне професије. Поред тога, све чешћи је случај да се запослени у традиционалним индустријама и великим корпорацијама одлучују за приступање економији хонорарних послова у неком обиму, а неки чак у потпуности прелазе из корпоративног света у фриленсере.

Све популарнији је и рад у такозваној „економији страсти“ који омогућава креаторима да зараде од својих хобија и понуде уникатне производе и услуге милионима људи широм света путем дигиталних платформи. Тако на пример, успешни креатори садржаја успевају да зараде изузетно високе износе новца на годишњим нивоима, стварајући оригиналне садржаје, уникатне предмете и курсеве из различитих области интересовања. Сходно томе, економија „страсти“ може имати изузетно велики утицај на будућност рада, као и дигитално предузетништво у целини, док креаторима може обезбедити сигурне приходе и слободу да раде оно што желе.

Кључне карактеристике економије „страсти“ су следеће [129]:

- Остваривање континуираних прихода кроз грађење верне публике

- Широки спектар креативних производа и услуга
- Платформе које омогућавају креаторима да индивидуално понуде своје услуге, производе или софтверска решења
- Платформе које охрабрују директно повезивање креатора и купаца
- Ширење бизниса кроз понуду различитих варијација производа и додатних прилагођавања

За разлику од оних које нуде ангажмане у економији хонорарних послова, ове платформе за креативне раднике имају потпуно другачији приступ у организовању посла, тако што се фокусирају на презентацију индивидуалних производа или услуга својих чланова купцима, а самим члановима омогућава лако управљање креираним садржајима, продајом и другим аспектима њиховог пословања.

Неке од најпопуларнијих платформи у креативној економији су:

- **Анчор** – Популарна платформа за креирање и објаву аудио емисија која је од скоро део Спотифај екосистема. Помоћу ње, креатори могу дистрибуирати своје аудио снимке који су у главном у формату интервјуа или дискусија, док корисници могу скидати такав садржај, чувати га на уређајима или делити са пријатељима.
- **Суперкаст** – Још једна платформа за креирање и објаву аудио садржаја намењена креаторима који могу своје садржаје продавати путем претплате. Такође, корисницима омогућава праћење омиљених садржаја и њихово дељење.
- **Сабстек** – Интернет платформа за креаторе који користе електронску пошту као медијум за комуникацију са својом публиком, а омогућава им креирање листи, увођење претплате и друге алате за ову намену.
- **Скилшер** – Омогућава креаторима да деле своја знања широј публици креирањем и монетизацијом курсева, док корисницима даље прилику да похађају курсеве из различитих области интересовања.
- **Удеми** – Једна од најпознатијих платформи за учење преко интернета која нуди могућност креаторима да продају своје курсеве путем интернета, а корисницима да слушају велики број предавања и похађају курсеве из великог броја области.

Ови креатори често раде и потпуно самостално, без икакве помоћи сарадника или других колега из струке, што их сврстава у посебну групу самосталних предузетника који раде преко интернета или остварују приходе путем дигиталних платформи. Поред

тога, често је случај да они не раде по јасно дефинисаним правилима или немају постављене рокове за завршетак одређеног посла, што им даје већу слободу и контролу над својим радом и изгледом крајњег производа.

Ипак, као и у случају фриленсера, ови радници сусрећу се са сличним проблемима када се ради о правног регулативи ове пословне делатности, поготово у областима остваривања радних и других права, што би требало да буде једна од тема будућих напора легализације и изједначавања овакве врсте рада са другим сродним типовима привредне активности [130].

Дигиталне вештине представљају важан услов за запошљавање у модерном свету, али значајан део светске популације још увек нема потребне компетенције за функционисање у дигиталном окружењу, што представља све већи проблем и захтева хитно решење. Поред тога, иако млади људи углавном свакодневно користе технолошке производе, већина њих не поседује довољна знања потребна за покретање сопственог бизниса или за рад у технолошким компанијама, што им у многоме отежава положај приликом тражења посла. Такође, постоји опасност од раскорака између образовних програма и реалних потреба привреде, што може додатно угрозити конкурентност нових радника и као последицу погоршати ситуацију на локалним тржиштима рада.

Из претходно наведених разлога, важно је развијати дигиталне компетенције и интегрисати их у образовне програме на свим нивоима, док креатори политика морају јасно дефинисати свеобухватну стратегију за промовисање стицања дигиталних компетенција уз стално праћење метрика и норми испуњења циљева ових стратегија. Поред тога, важност стицања дигиталних компетенција у оквиру образовног система мора бити приоритет и међу државама региона Западног Балкана, првенствено ради ублажавања негативног ефекта глобализације и дигиталне трансформације рада на најосетљивије групе радника, а затим и повећања конкурентности радне снаге на локалним и глобалним тржиштима.

Сходно томе, могу се препоручити следеће стратегије за повећање дигиталних компетенција радника Западног Балкана, а са циљем подизања њихове конкурентности на домаћем и страном тржишту рада:

- Подизање стопе дигиталне писмености међу младима и њихово рано упознавање са новим технологијама; То им може омогућити лакше савладавање нових технологија и прилагођавање захтевима тржишта рада у будућности.

- Усвајање образовних програма које стављају акценат на стицање дигиталних вештина; Нова знања потребна су и у традиционалним индустријама као што су производња, здравство, транспорт и друге, где се користе дигиталне вештине за извршавање свакодневних радних обавеза.
- Увођење нових стратегија приступа економији знања; Стицање дигиталних вештина може омогућити раст економије базиране на знању, као и повећати број учесника у овој економији из региона Западног Балкана.
- Промоција предузетничке делатности и покретања технолошких стартап компанија; Овакве пословне организације могу бити катализатор иновација и раста привредне делатности у региону Западног Балкана.

Може се закључити да развој дигиталног предузетништва у великој мери зависи и од конкуренција радне снаге на локалним тржиштима рада, те је од изузетне важности улагати у образовне програме формалног образовања, курсеве, преквалификације и друге видове обука како би се помогло радницима да стекну потребна знања и компетенције за рад у дигиталној економији.

5.4. Правни аспекти рада у економији хонорарних послова

Као што је већ било помена, рад представља један од најважнијих извора прихода и друштвеног идентитета у модерном свету, а све чешће је случај да се радници опредељују за више каријера током свог радног века или пак постају слободни радници који учествују па пословима у различитим индустријама [131]. Управо због тога, од изузетне је важности прилагодити регулативу и јасно дефинисати категорије радника, поготову у јеку масовне појаве хибридних модела рада, глобалних сервиса за флексибилно запошљавање, као и платформског рада [132].

У неким истраживањима показан је јасан тренд назадовања што се тиче права радника, поготово када се погледају услови рада платформских радника, а повлаче се и паралеле са радничким правима у прошлим временима са краја 19. и почетка 20. века, када радници нису остваривали већа права [133]. Поред тога, постоје и сазнања да се десило погоршање услова рада и права радника у одређеним сегментима као последица пандемије Ковид-19 вируса, док су пропуштене и шансе за раст кроз дигитализацију привреда и већи ангажман дигиталних радника [134]. Сходно томе, преиспитивање постојећих регулатива и њихово прилагођавање новим условима рада, може бити од

изузетног значаја за раст дигиталне економије у будућности, као и повећања броја дигиталних радника који раде путем платформи [135].

Услови које фриленсери морају да прихвате приликом регистрације на дигиталне платформе неретко пребацују сву одговорност пословања на њих, укључујући и обезбеђивање опреме за рад, потребне обуке и едукације за обављање посла, као и одговорност за саму организацију рада [136]. Поред тога, ове платформе намећу бројна ограничења радницима, као што је на пример забрана директног повезивања са клијентима и слање понуда ван комуникацијских алата платформе, што додатно ставља притисак на раднике. Такође, у случају да се ова ограничења не испоштују од стране радника, дигиталне платформе задржавају право спровођења дисциплинских мера као што су пенали, привремено искључење са посла или трајно блокирање приступа платформи [137].

Државе углавном на различите начине приступају регулисању рада на даљину, у који често спада и рад у економији хонорарних послова, уводећи смернице и правила којих се сви учесници морају држати. У наставку, наведени су примери како неке од водећих земаља регулишу ово питање:

- **Сједињене Америчке Државе:** Политика рада на даљину у овој држави првенствено је регулисана на државном и локалном нивоу и не постоје савезни закони који их посебно регулишу. Послодавци генерално имају флексибилност у успостављању оваквог типа ангажмана са радницима и одређивању рокова и услова запошљавања.
- **Канада:** У Канади, политике рада на даљину подлежу покрајинским или територијалним законима. Свака покрајина или територија може имати различита правила у погледу стандарда запошљавања, очувања здравља и безбедности на раду и начина опорезивања. Послодавци морају поштовати релевантне законе у покрајини или територији на којој се радници налазе.
- **Уједињено Краљевство:** Рад на даљину регулисан је у Уједињеном Краљевству законом о запошљавању. Запослени имају право да траже флексибилан рад, укључујући рад на даљину, иако послодавци могу одбити тај захтев из одређених разлога. Ипак, послодавци морају размотрити такве захтеве на разуман начин.
- **Немачка:** У Немачкој овај вид ангажмана је регулисан Законом о раду на даљину који је ступио на снагу 2021. године. Закон даје запосленима право да раде на

даљину, али само ако су испуњени сви услови. Послодавци морају да покрију трошкове везане за рад на даљину као и да надокнаде рад ван радног времена.

- **Француска:** У Француској је рад на даљину регулисан Законом о раду. Закон утврђује посебна права и обавезе за удаљене раднике, укључујући одредбе за надокнаду трошкова. Како би се започео однос рада на даљину, потребно је да се потпише споразум између пословне организације и радника, што формално дефинише њихове међусобне односе.
- **Аустралија:** У Аустралији, политике рада на даљину могу се разликовати између држава и територија, али генерално потпадају под Закон о раду. Запослени имају право да захтевају флексибилне аранжмане рада, што може укључивати и рад на даљину. Послодавци морају да размотре такве захтеве и могу их одбити само из разумних пословних разлога.
- **Албанија:** Рад на даљину у Албанији постаје све популарнији, посебно у главном граду Тирани. Многе стартап и технолошке компаније прихватиле су праксе рада на даљину, а коришћење услуга фриленсера је такође уобичајена у технолошком сектору. Влада Републике Албаније уложила је велике напоре да побољша дигиталну инфраструктуру, како би подржала иницијативе за рад на даљину и то правно регулисала.
- **Босна и Херцеговина:** Рад на даљину у Босни и Херцеговини постепено расте, али још није толико распрострањен као у неким другим земљама. Технолошке компаније и фриленсери све чешће се ангажују по уговору о раду на даљину. Овај начин рада још није законски регулисан, а како се инфраструктура и приступ брзом интернету све више побољшава, могуће је да ће ускоро то довести до брзог озакоњења овог типа рада у БиХ.
- **Црна Гора:** Рад на даљину у Црној Гори постаје све популарнији, док многи дигитални номади и фриленсери бирају да раде на даљину у приморским градовима, као што су Будва и Котор. Такође, уведени су и подстицаји за привлачење дигиталних радника и предузетника у земљу, док је у припреми и закон о фриленсерима.
- **Северна Македонија:** Рад на даљину у Северној Македонији стално расте. Скопље је центар за технолошке компаније и стартап-е, са великим бројем могућности за рад на даљину. Влада је спровела иницијативе за промовисање

дигиталног предузетништва и рада на даљину, али он још увек није законски регулисан.

- **Република Србија:** Србија је забележила значајан пораст рада на даљину, а посебно у ИТ сектору. У Београду, који има напредну технолошку заједницу, многе компаније већ неко време раде на даљину или имају имплементиран неки вид хибридног рада. Влада Републике Србије увела је мере за подршку раду на даљину и привлачење дигиталних номада и страних инвеститора, а чека се доношење новог закона о фриленсерима.

Ово представља само неколико примера како је решен статуса рада на даљину у земљама Западног Балкана и Запада, који се и често користи као модел за сарадњу између пословних организација и фриленсера. Поред тога, у Републици Србији још увек није донет закон о фриленсерима, али се изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана и Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, делимично решава њихов статус у овој држави.

На крају, може се закључити да неформално запослени радници, који немају отворена привредна друштва или предузетничке радње, а притом нису ни запослени код иностраног послодавца, имају највећи проблем остваривања својих радних права, као и приступа социјалној заштити и пензионом и инвалидском осигурању. Такође, дигитални радници често су искључени из основних права на послу, као што је право на синдикално организовање и заштита од дискриминације, јер су ова права углавном призната само радницима у традиционалним радним односима.

6. ПОКРЕТАЧИ И ИЗАЗОВИ РАСТА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У СРБИЈИ И РЕГИОНУ

Са циљем дубљег разумевања тренутног стања дигиталне трансформације рада у региону Западног Балкана, поред анализе секундарних података добијених током обраде литературе, спроведено је свеобухватно истраживање у облику анкете у електронској форми, која је укључивала све испитанике који раде од куће, баве се фриленсингом или су samozапослени радећи у економији хонорарних послова.

Приликом састављања ове електронске анкете, дефинисана су питања и могући одговори уз помоћ анализе претходно добијених резултата ранијих истраживања на ову и друге теме, као и узимајући у обзир социопсихолошке, економске и правне аспекте рада од куће [78]. Поред тога, за формирање ове анкете коришћен је и теоријски и концептуални оквир који се бави отпорношћу организација на ризике, као и њиховим могућностима за континуираним пословањем [138]. Такође, коришћени су претходна искуства и налази из области флексибилног рада пословних организација у дигиталној економији, као и њихове стратегије за суочавање са непредвиђеним догађајима [139]. На крају, коришћене су смернице и открића добијена у раду који се бавио односом између рада у економији хонорарних послова и перципиране добробити њених учесника у региону Западног Балкана [140].

Ова анкета спроведена је током 2020. године и у њој је учествовало укупно 1031 испитаника из четири земље Западног Балкана; Србије (408), Црне Горе (201), Северне Македоније (221) и Босне и Херцеговине (201). Након првобитне провере података и потврђивања исправности формата одговора, формиране су две групе испитаника где су у првој сви испитаници овог истраживања, без обзира да ли су у радном односу или не, а другој су само они који се могу сматрати фриленсерима, тј. који немају засноване радне односе и нису ангажовани на другим пословима осим преко дигиталних платформи. Ову другу групу, коју по дефиницији и начину обављања радне делатности називамо фриленсерима, чине укупно 471 испитаника.

Поред фокуса на већ поменуте аспекте у оквиру анкете, обрађене су и променљиве које се тичу пола испитаника, државе из којих они долазе и раде, дужина рада на овај начин, као и њихове године старости. Ове променљиве требало би да пруже бољи увид у разлике и сличности између испитаника из региона Западног Балкана који су ангажовани по неком од хибридних модела рада или оних који искључиво раде у економији хонорарних послова. Поред тога, Факторском анализом дефинисани су и

главни фактори који утичу на субјективну добробит фриленсера, као и њихове сатисфакције у материјалном, пословном и личном смислу.

Добијеним резултатима биће могуће прихватити или одбацити хипотезе које се тичу рада путем дигиталних платформи, утицаја оваквих типова ангажмана на субјективни осећај добробити, затим утицаја популаризације рада у економији хонорарних послова на раст локална тржишта рада, али и добити бољи увид у полне, старосне и друге разлике између одговара испитаника.

У наставку овог рада биће приказани детаљни резултати анализе добијених података из примарних и секундарних извора, док ће статистички подаци бити илустровани кроз графике и табеле. Такође, сви релевантни подаци везани за примарно истраживање које је спроведено у виду електронске анкете, доступни су на крају овог рада у секцији „Прилози“, где се могу наћи постављена питања у анкети и табеле са одговорима по држави испитаника.

6.1. АНАЛИЗА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У РЕГИОНУ ЈУГОИСТОЧНЕ ЕВРОПЕ И У СРБИЈИ

6.1.1. Преглед стања економије хонорарних послова у Југоисточној Европи

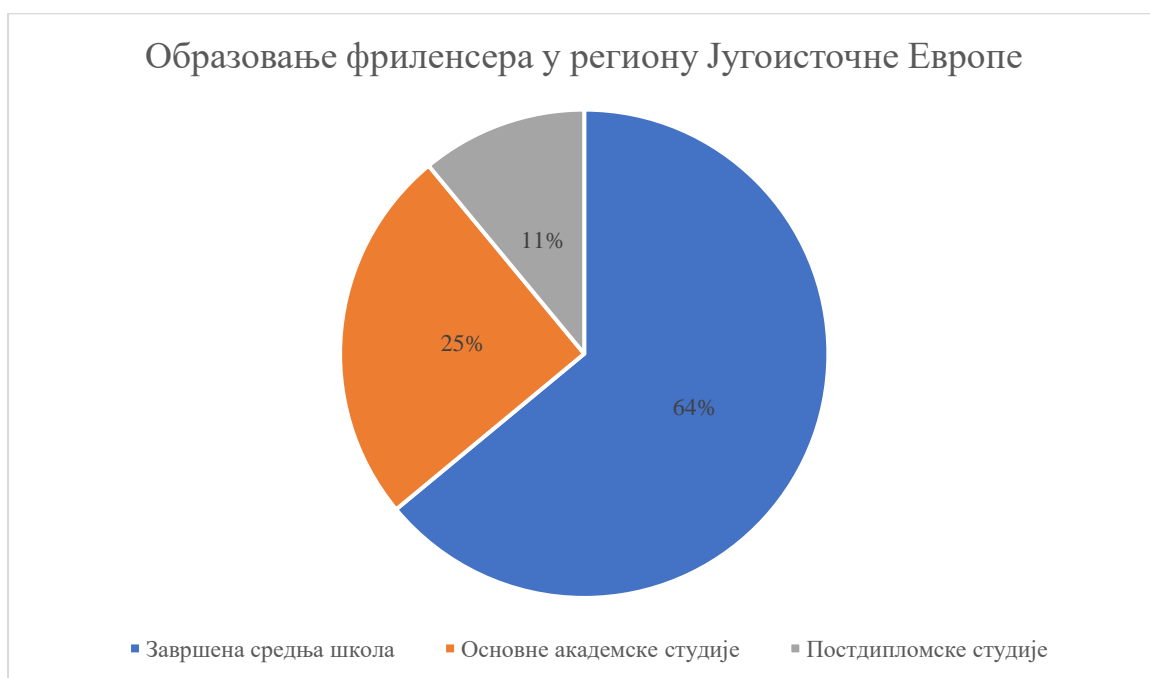
У истраживању које је урадила компанија Пејонир, учествовало је више од 2000 фриленсера из преко 122 земље укључујући и испитанике са Западног Балкана, који се баве различитим областима рада и настављају да играју кључну игру у светског привреди након пандемије Корона-19 вируса.

Исто истраживање показује да већина фриленсера ради мање од 30 сати недељно, али и да очекује да се то промени у блиској будућности, радећи на тражењу нових ангажмана, што чак 73% испитаника види као изазовно. Када је реч о порасту тражње услуга у економији хонорарних послова, забележен је позитиван тренд (22% глобално, 12% у региону југоисточне Европе), без обзира на страх од глобалне рецесије и других проблема са којима се суочавају пословне организације у свету [109]. Такође, већина испитаника овог истраживања навела је да ради на неколико пројеката у исто време, те тако обезбеђује континуитет рада и повећава број радних сати у току дана, док су неки проширили своју базу клијената и на друге земље како би остварили ангажовање у пуном радном времену.

Радници из југоисточне Европе, који су ангажовани у економији хонорарних послова, у мањем броју су ангажовани само као фриленсери (61%) у односу на своје

колеге у другим регионима (71%), а свега 35% испитаника овог истраживања из региона југоисточне Европе, ради више од 30 сати недељино у поређењу са 45% у остатку света.

Када се погледају зараде које остварују фриленсери, и даље су уочљиве разлике у примањима између полова, тако да мушкарци зарађују у просеку 24 долара по сату, док жене зарађују 22 долара, што је побољшање у односу на прошлу годину, али представља и много мањи јаз између полова у односу на оно што је пријављена разлика у општој популацији радне снаге. Поред тога, и даље постоје разлике између примања које остварују радници истог пола из различитих региона, па тако да на пример жене које раде из региона Западног Балкана остварују скоро 20% мање приходе од својих колегиница из других региона. Такође, присутне су и разлике међу половима у односу на стечено образовање, тако да на пример жене са Мастер дипломом у просеку зарађују свега 68 центи на сваки 1 долар који зарађују мушкарци ангажовани на овај начин. Важно је и напоменути да су фриленсери из региона Југоисточне Европе изузетно школовани, где чак 75% њих поседују диплому високог образовања, док жене предњаче са дипломом Мастер студија у односу на своје колеге.

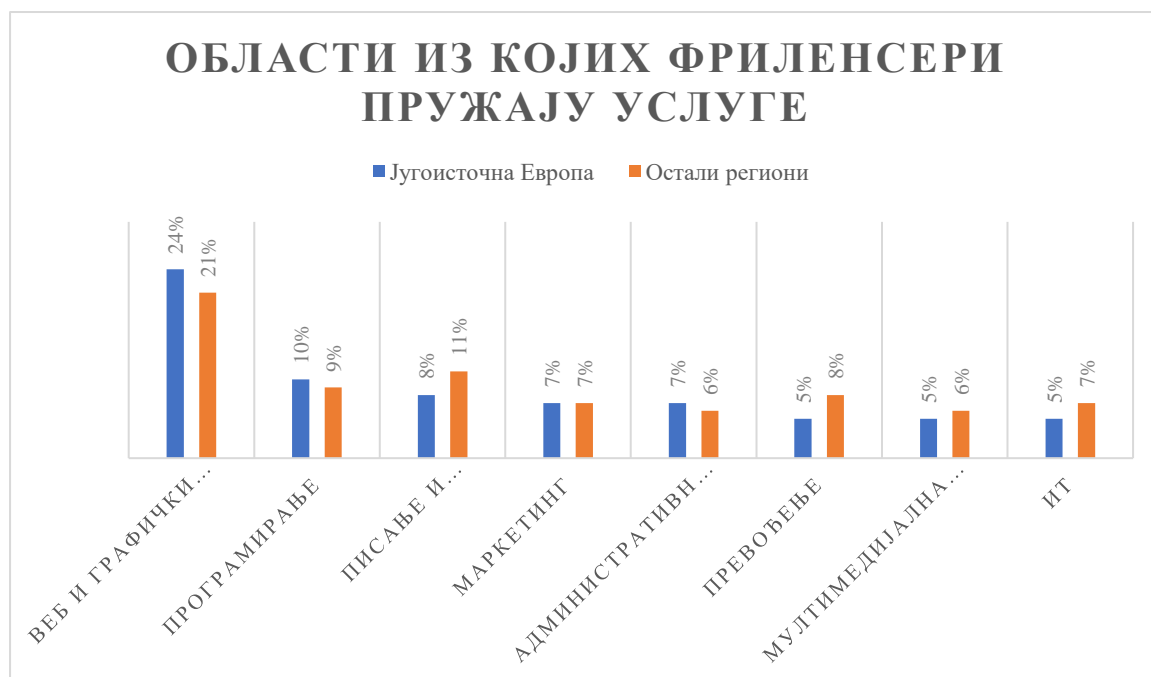


Илустрација 1 - Образовање фриленсера у региону Југоисточне Европе

Као што је претходно било наведено, већина испитаника овог истраживања очекује значајан раст пословања у 2023. години, а готово сви фриленсери су предузели мере ради сузбијања последица инфлације и повећаних трошкова живота. Тако на пример, жене су чешће подизале цену свог рада, док су мушкарци смањивали оперативне трошкове, а нешто мање од половине испитаника оба пола, прихватило је

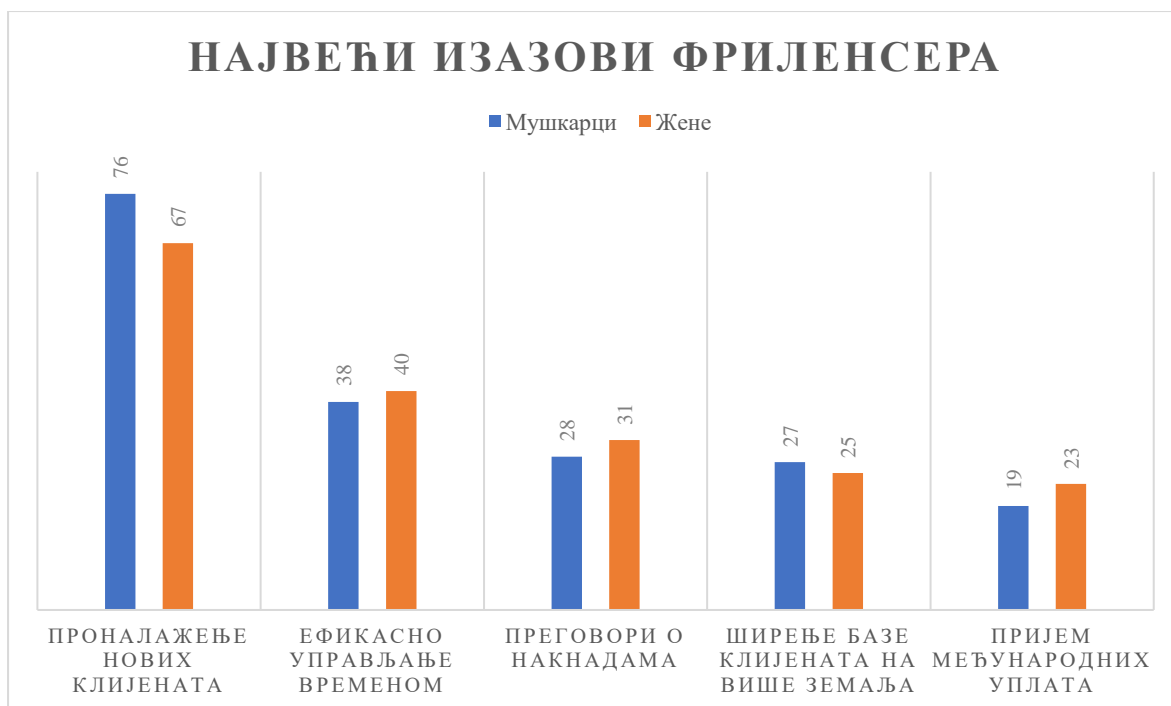
више понуда за посао путем платформи, као једна вид стратегије за решавање новонастале ситуације. Приметно је и да сатница не расте сходно са годинама ангажовања, бар када су у питању фриленсери из региона југоисточне Европе, што није случај за друге делове света.

Када је реч о делатностима у којима фриленсери пружају своје услуге из региона Југоисточне Европе, веб и графички дизајн и даље представља најчешћи вид делатности које обављају испитаници овог истраживања (24%), затим рачунарско програмирање (10%), креативно писање и креирање садржаја (8%), дигитални маркетинг (7%) и друге, што је веома слично резултатима у другим регионима.



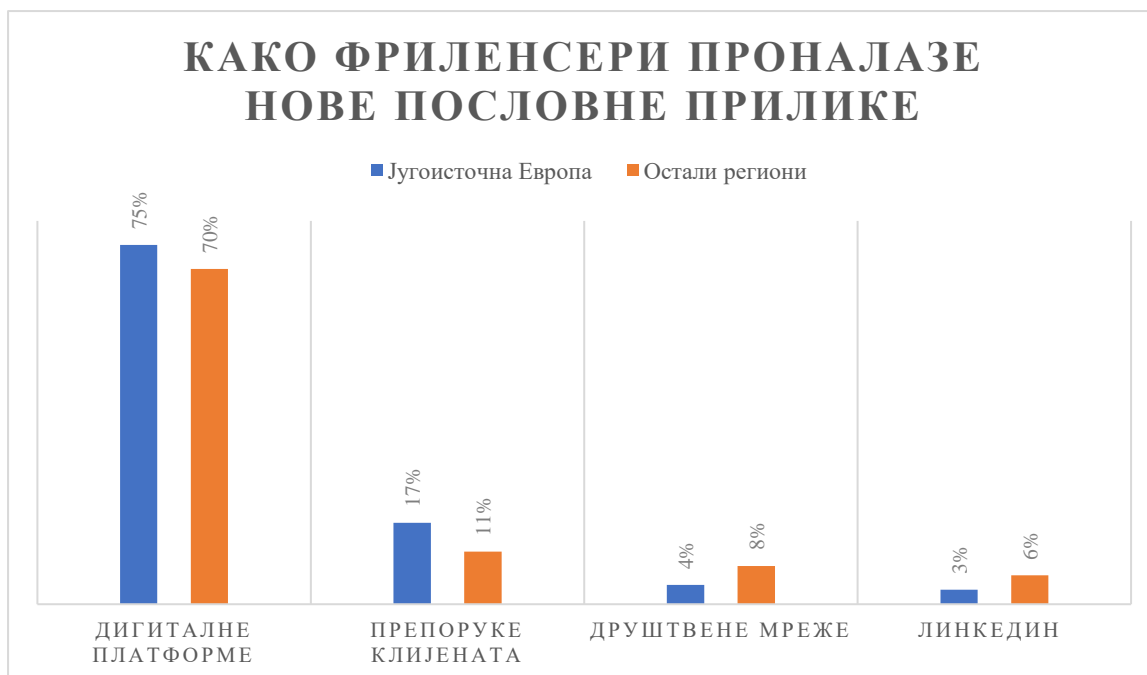
Илустрација 2 - Области из којих фриленсери пружају услуге из региона Југоисточне Европе и осталих региона (Извор: Пејонир)

Поред јасног раста потражње, интересантно је да фриленсери из региона Југоисточне Европе виде проналажење нових клијената као један од највећих изазова рада у економији хонорарних послова, а посебно мушкарци, који поред тога наводе и ширење базе клијената на више земаља као додатни проблем, док жене више потенцирају ефикасно управљање временом, преговоре о накнадама и пријем међународних уплата.



Илустрација 3 - Највећи изазови фриленсера по полу (Извор: Пејониr)

Када је реч о начину на који фриленсери из Југоисточне Европе проналазе нове пословне ангажмане, већина испитаника овог истраживања одговорила је да проналази нове послове углавном путем платформи (75%), затим преко препорука (17%), а на крају преко друштвених мрежа (7%), што је слично начину на које траже послове њихове колеге из других региона.



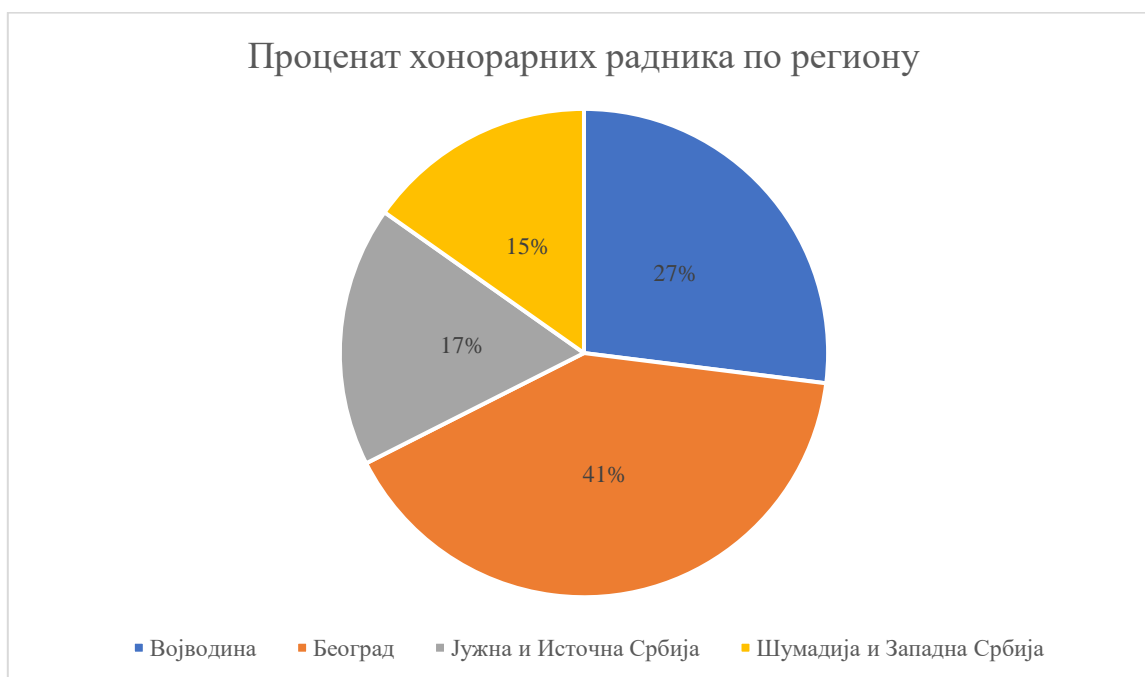
Илустрација 4 - Како фриленсери проналазе нове пословне прилике

6.1.2. Преглед стања економије хонорарних послова у Србији

Када је реч о тренутном стању економије хонорарних послова у Србији, по последњим подацима доступним у извештају „Гигметар“ Центра за истраживање јавних политика за 2023. годину, које је обухватало 10.771 испитаника из Републике Србије, укупни број радника у овој економији порастао је за 20% у односу на претходни период, што показује да се двоцифрени тренд раста наставља и после пандемије [118].

Поред раста броја ангажованих у овој економији, у истраживању је приказано да су порасле и медијална и просечна зарада, коју остварују фриленсери радећи у економији хонорарних послова, са 11% у односу на претходни период за медијалну зараду и 9.9% када је у питању просечна зарада радника који су ангажовани на овај начин.

Већина радника из Републике Србије лоцирана је у 4 административна центра, док чак 83.5% њих ради из неког града у Србији. Када се посматра ангажман радника у економији хонорарних послова по региону, по броју ангажованих фриленсера град Београд (40,57%) и АП Војводина (26,98%) предњаче, док Јужна и Источна Србија (17,24%) и Шумадија и Западна Србија (15,22%) су присутне у мањем броју.



Илустрација 5 - Процент хонорарних радника по региону (Извор: Гигметар 2023)

У овом истраживању показано је и да на сваких 1000 радника мушког пола који зарађују новац радећи у економији хонорарних послова, долази 1000 њих који не

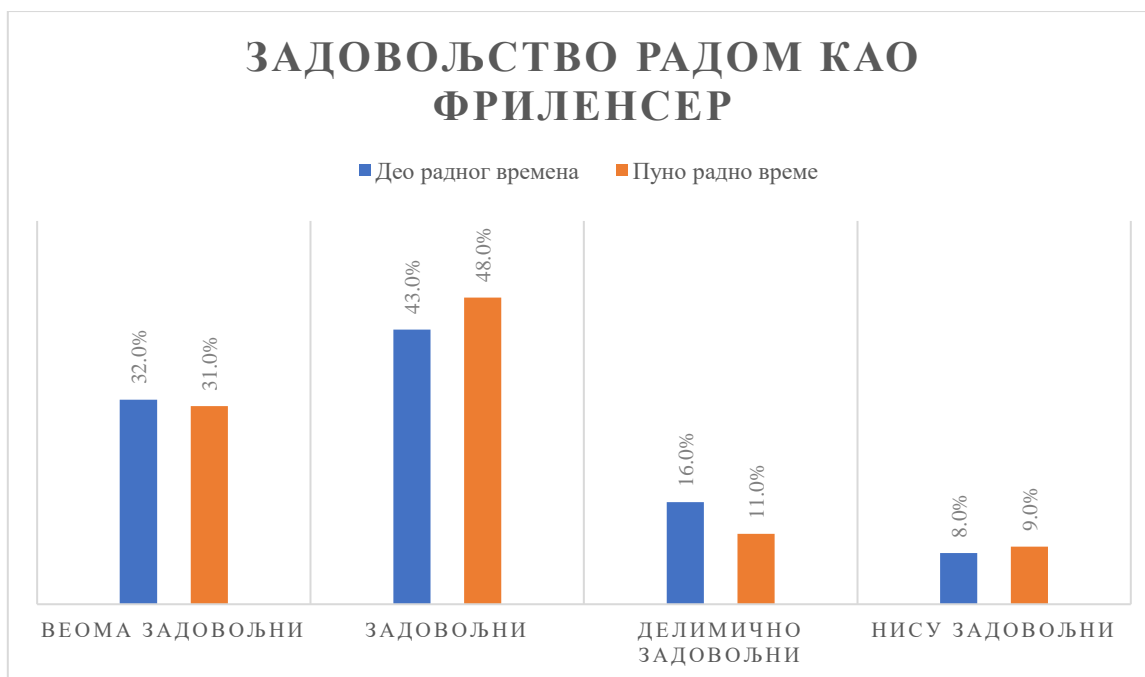
остварују никакве приходе, док је за жене та ситуација другачија, где на сваких 1300 жена које остварују приходе на овај начин, долази 1000 жена без прихода од рада у овој економији. Постоји и позитиван тренд који показује да је чак 41% жена нашла свој први посао у економији хонорарних послова, што је значајно у односу на ранија мерења и њихов удео у овој економији који је 32.7%. Мушкарци и даље чине већину учесника ове економије из Републике Србије, са уделом од 67.3%, док су жене заступљене у нешто мањем проценту са 32.7%, али што опет изнад светског просека за жене који је око 27%.



Илустрација 6 - Однос броја хонорарних радника по полу (Извор: Гигметар 2023)

Наши фриленсери суочавају се и са великим порастом глобалне конкуренције и потешкоћама у проналажењу нових пословних ангажмана, што је углавном последица неконкурентности у одређеним областима рада, попут администрације и обраде података. Наравно, треба напоменути да је стање тржишта још увек добро, с обзиром на околности у којима се налазе радници у економији хонорарних послова и мерама које владе спровode у борби против растуће инфлације, надолазеће економске рецесије и рата у Украјини.

Већина испитаника овог истраживања из Србије одговорила је да је задовољна или веома задовољна својим начином живота (82%), са 59% њих који су одговорили да искључиво раде као фриленсери, док је 41% њих рекло да поред овог фриленсинга раде и у неком предузећу.



Илустрација 7 - Задовољство радом као фриленсер

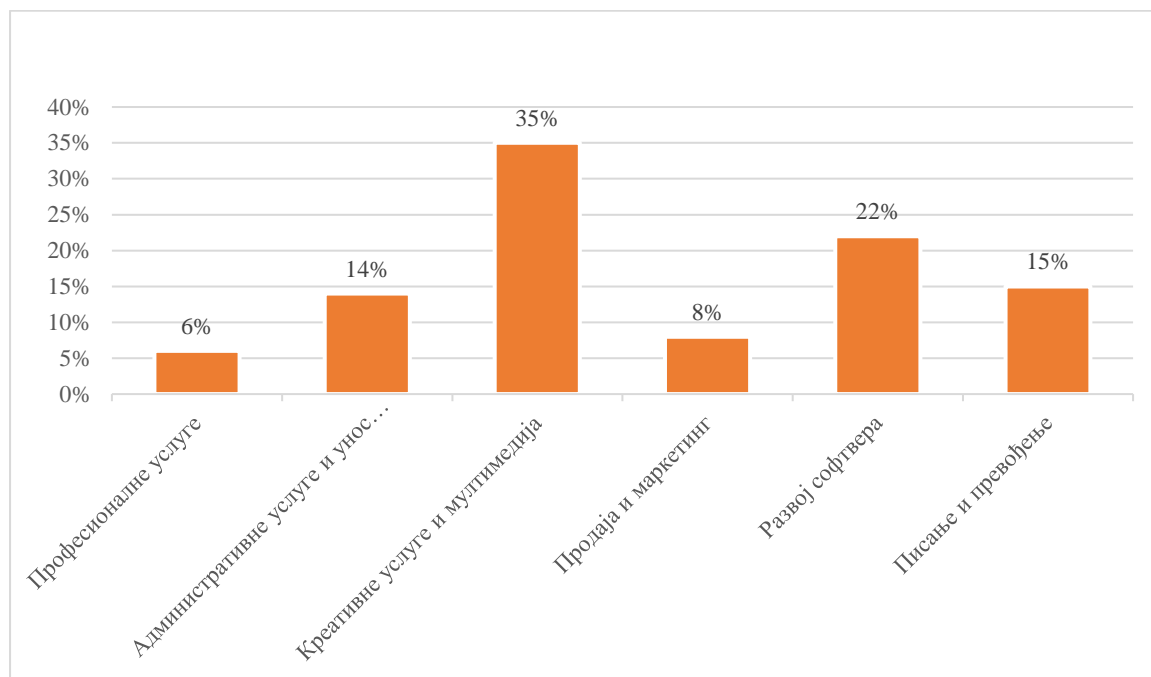
Користећи таксономију посла дефинисану од стране ОЛИ (Онлајн Лејбур Индекс), можемо дефинисати следеће категорије рада путем дигиталних платформи [141]:

- Административне услуге и унос података
- креативне услуге и мултимедија
- професионалне услуге
- продаја и маркетинг
- развој софтвера
- писање и превођење

По овој категоризацији и по подацима добијеним у „Гигметру“, креативне услуге и мултимедија предњаче као делатност пословања међу фриленсерима из Србије, са 35% удела у укупном броју људи који раде на овај начин. После њих, долазе фриленсери који се баве развојем софтвера (22%), затим они који се баве писањем и превођењем (15%), па онда они који нуде административне услуге и унос података (14%), након тога они који се баве продајом и маркетингом (8%) и на крају професионалним услугама (6%) [118].

Како и друга истраживања показују да све већи број компанија користи услуге фриленсера и да ће се такав тренд наставити и у будућности, можемо очекивати промене

у расподели радника по делатностима пословања, али и појаву нових категорија професија у којима ће неки будући фриленсери радити [30].



Илустрација 8 - Радници у економији хонорарних послова по професијама (Извор: Гигметар 2023)

У претходних пар година, урађено је доста тога како би се повећала видљивост фриленсера и указало на проблеме са којима се они сусрећу приликом обављања своје радне активности. Такође, покренуте су и бројне интернет групе за саветовање и организовање фриленсера, као и пар већих удружења предузетника и фриленсера који се боре за повећање видљивости овог начина рада пред домаћим законодавством, као и генерално остваривања бенефиција и права већ доступних радницима на традиционалним радним ангажманима.

Међу проблемима са којима се фриленсери најчешће сусрећу у Србији, наводе се немогућност коришћења система социјалне заштите укључујући остваривање права на боловање, трудничко и породилско одсуство, плаћен одмор, затим несигурност радног ангажмана, непостојање ограничења минималне зараде, осигурање од отказа или заштита у случају мобинга [142]. Поред тога, фриленсери често морају сами да набављају потребну опрему за рад, као и да се обуче за потребе извршења посла, што их доводи у незавидну ситуацију у односу на оне традиционално запослене, којима компаније обезбеђују све потребне услове за рад. Такође, искуства фриленсера могу се разликовати од случаја до случаја, тј. у зависности од платформе преко које раде, јер оне

углавном имају своју политику пословања, као и услове рада које значајно могу допринети различитим искуствима радника које преко њих раде [143].

Као једна од главних тема која се истиче у претходним годинама, а тиче се рада у економији хонорарних послова из Србије, јесте плаћање пореза, остваривање права здравствено осигурање, као и измиривање свих других обавеза према држави. После неколико година преговора између органа власти и фриленсера, превазиђене су многе бирократске препреке као што су препознавање ове категорије рада и признавање нормираних трошкова насталих обављањем делатности овим путем, те предложени нови оквири опорезивања који би решили претходно наведене проблеме [144]. Поред тога, због велике разлике у приходима које одрађене категорије фриленсера зарађују путем интернета и њихових колега који остварују приходе радећи на локалним тржиштима, потребно је додатно дефинисати пореску политику и омогућити свим категоријама једнак и фер порески третман [145].

Изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана и Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање из децембра 2022. године, дефинисане су обавезе и права фриленсера, међутим термин „фриленсер“ и даље није препознат као законски појам, те га није могуће наћи у било ком облику у важећим прописима [146]. По овим изменама и допунама закона, фриленсери ће моћи да одаберу један од два начина обрачуна пореза, док се пореске пријаве раде и пријављују по кварталима, на свака три месеца. Ово представља велики помак у разумевању права и обавеза ове категорије радника, што ће у многоме олакшати пословање свима који раде у економији хонорарних послова, али и отворити нове перспективе за све оне који би желели да се у њу укључе. Сходно томе, многи фриленсери, који су до сада били у сивој зони због непостојања јасне регулативе или погрешне категоризације рада, као и немогућности остваривања било каквих права, прећи ће у регуларне токове како би легализовали своје пословање и добили приступ систему социјалне заштите.

Како би ближе дефинисали субјекте који могу пријавити приходе остварене на овај начин, портал „Фриленсери“ наводи све пунолетне грађане били они резиденти или не, укључујући следеће категорије [147]:

- незапослена лица
- корисници старосне пензије
- ученици и студенти
- лица која су у радном односу

- власнике и сувласнике правних лица
- запослене на породилјском одсуству и одсуству ради неге детета
- предузетници

Табела 1 - Модели обрачуна и плаћања пореза и доприноса Извор: НАЛЕД

Модел 1.	Модел 2.
<ul style="list-style-type: none"> • Нормирани трошкови по кварталу: 96.000 РСД • 20% порез: Основицу за плаћање пореза чини бруто приход остварен у кварталу умањен за нормиране трошкове. Ако остварени приход не достиже 96.000 РСД, онда не постоји обавеза плаћања овог пореза. • 24% доприноси за пензијско и инвалидско осигурање: Као и у случају пореза, основицу за плаћање чини остварени бруто приход у задатом кварталу умањен за нормиране трошкове. Уколико је овај приход мањи од приписаних нормираних трошкова, онда не постоји обавеза плаћања доприноса за пензијско осигурање. • 10,3% доприноси за здравствено осигурање: Уколико фриленсер није осигуран по неком другом основу, онда је у обавези да плати здравствено осигурање по стопи од 10,3% који се обрачунава на троструки износ основице од 15% месечне зараде у РС. Уколико је ова основица нижа од опорезивог прихода, рачунаће се основица за опорезиви приход као основица за плаћање. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нормирани трошкови по кварталу: 57.900 РСД увећан за 34% бруто прихода оствареног у истом кварталу • 10% порез: Опорезив приход чини бруто приход умањен за износ нормираних трошкова, а ако је он мањи од висине опорезивог прихода, онда не постоји обавеза плаћања овог пореза. • 24% доприноси за пензијско и инвалидско осигурање: По овом моделу обавезно је плаћање доприноса за пензијско и инвалидско осигурање чија је основица најмање троструки износ најниже месечне основице доприноса. • 10,3% доприноси за здравствено осигурање: Уколико фриленсер није осигуран по неком другом основу, онда је у обавези да плати здравствено осигурање по стопи од 10,3% који се обрачунава на троструки износ основице од 15% месечне зараде у РС. Уколико је ова основица нижа од опорезивог прихода, рачунаће се основица за опорезиви приход као основица за плаћање.

На крају, треба напоменути да ово све може помоћи и олакшати садашњим и будућим фриленсерима да се правовремено информишу и добију конкретне информације о својим правима и обавезама према држави, али и могућност да ступе у контакт са релевантним институцијама и упуте им сва додатна питања путем овог портала. Такође, ово ће омогућити већу транспарентност у начину пословања између

страних компанија и домаћих фриленсера, који ће лакше моћи да разумеју регулативу и спроведу је у пракси, а што ће утицати на даљи раст ових видова сарадње и ширење економије хонорарних послова у Републици Србији.

Поред тога, овим приступом држава је показала озбиљност и жељу да регулише хибридне видове рада у економији хонорарних послова, у којој по последњим проценама ради око 74.000 људи у Србији, углавном ангажованих преко дигиталних платформи за посредовање између фриленсера и клијената [148].

6.2. АНАЛИЗА ХИБРИДНОГ РАДА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА НА СКУПУ СВИХ ИСПИТАНИКА

У оквиру овог дела, представљени су резултати истраживања хибридног рада у региону Западног Балкана, добијених путем детаљне анализе одговора испитаника из земаља региона.

Главни циљ овог дела истраживања био је откривање тренутног места које ови хибридни модели рада заузимају на локалним тржиштима рада, као и њихов утицај на повећање све већег броја људи који је ангажовано у дигиталној економији или економији хонорарних послова.

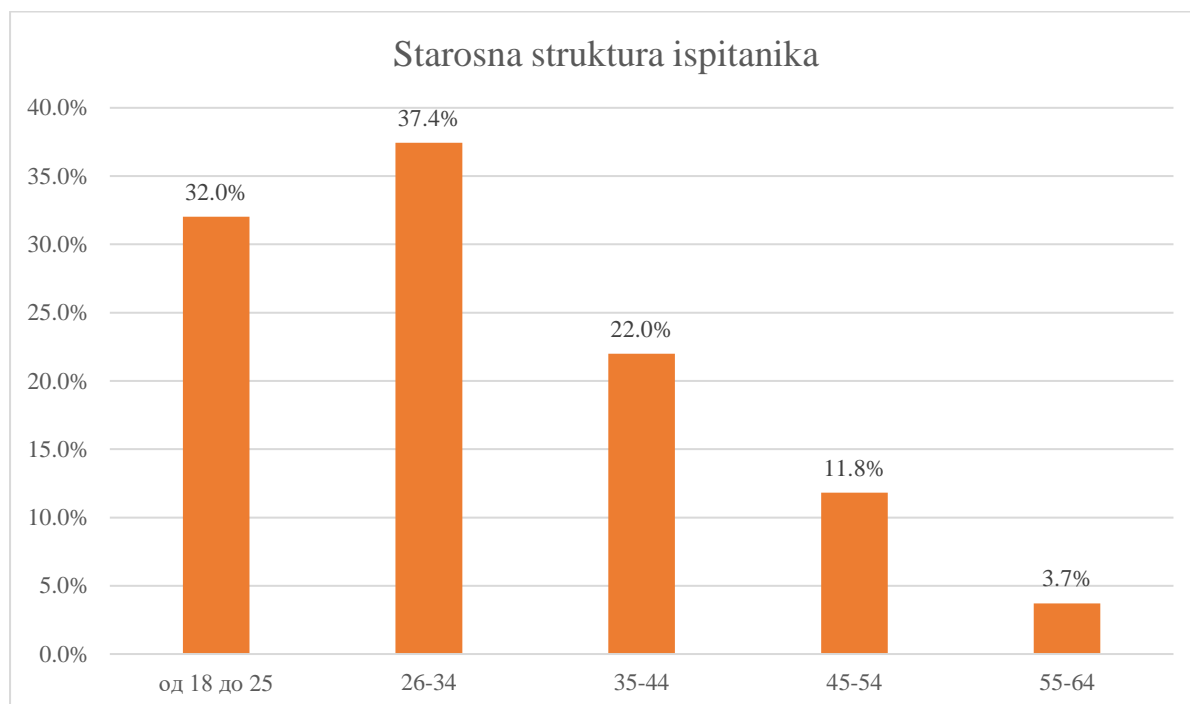
Путем истраживачких питања која су даље представљена учесницима овог истраживања, у виду интернет анкете која је била доступна за пружање одговора током пандемије вируса Корона-19, анализирани су различити социо-психолошки аспекти хибридног рада, али и најчешћи проблеми и изазови са којима се сусрећу радници који раде по неком од ових модела рада.

6.2.1. Демографски подаци хибридних радника

6.2.1.1. Преглед старосне структуре испитаника

У погледу старосне структуре испитаника овог истраживања из четири државе Западног Балкана, можемо закључити да су упитању млађи људи старосне доби од 18 до 35 година, који чине већину радника који су ангажовани по неком од хибридних модела рада са ових простора. Ипак, видне су разлике у годинама испитаника када се анализирају демографски подаци посебно по државама, тако да на пример највише младих слободњака, који имају од 18 до 25 година је из Босне и Херцеговине (66,7%), док остале државе имају мањи проценат у овој старосној групи. Друга најзаступљенија старосна група испитаника овог истраживања је од 26 до 34 године живота, са већином испитаника у Црној Гори која припада том скупу (51,1%), затим у Северној Македонији (40,5%) и Србији (38,0).

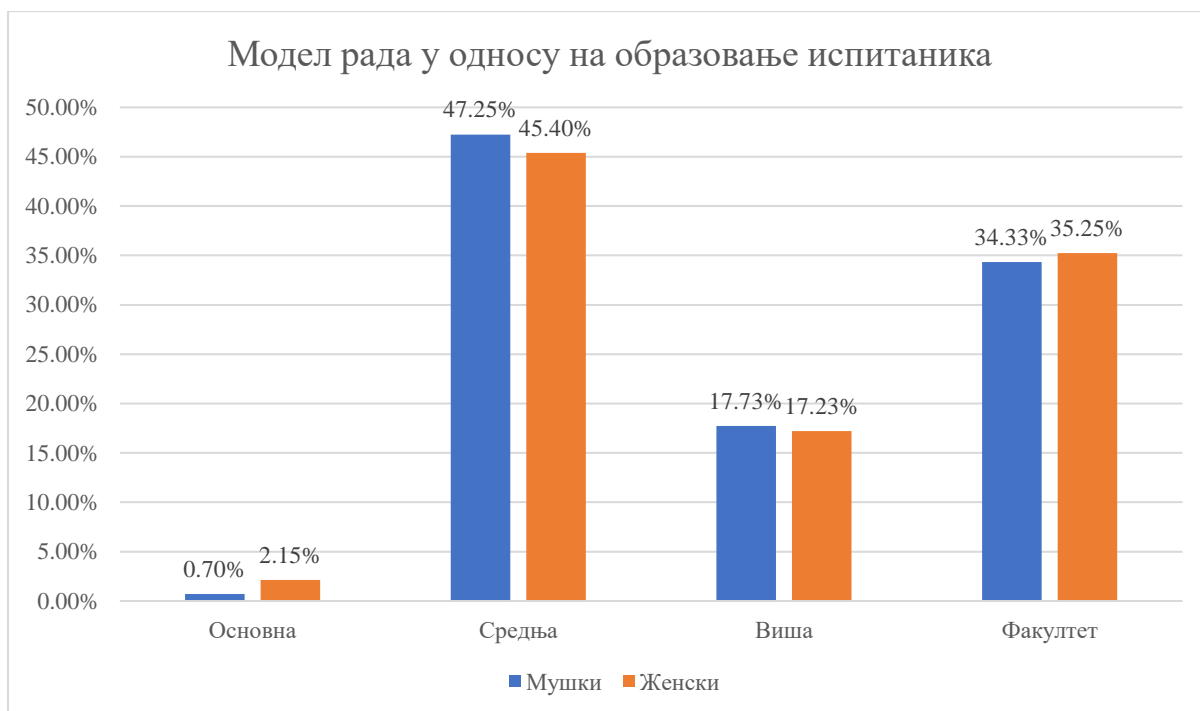
На крају треба напоменути да једино Србија, Северна Македонија и Црна гора имају значајан број радника по неком од хибридних модела старости преко 35 година.



Илустрација 9 - Анализа старосне структуре испитаника

6.2.1.2. Преглед стеченог образовања по полу

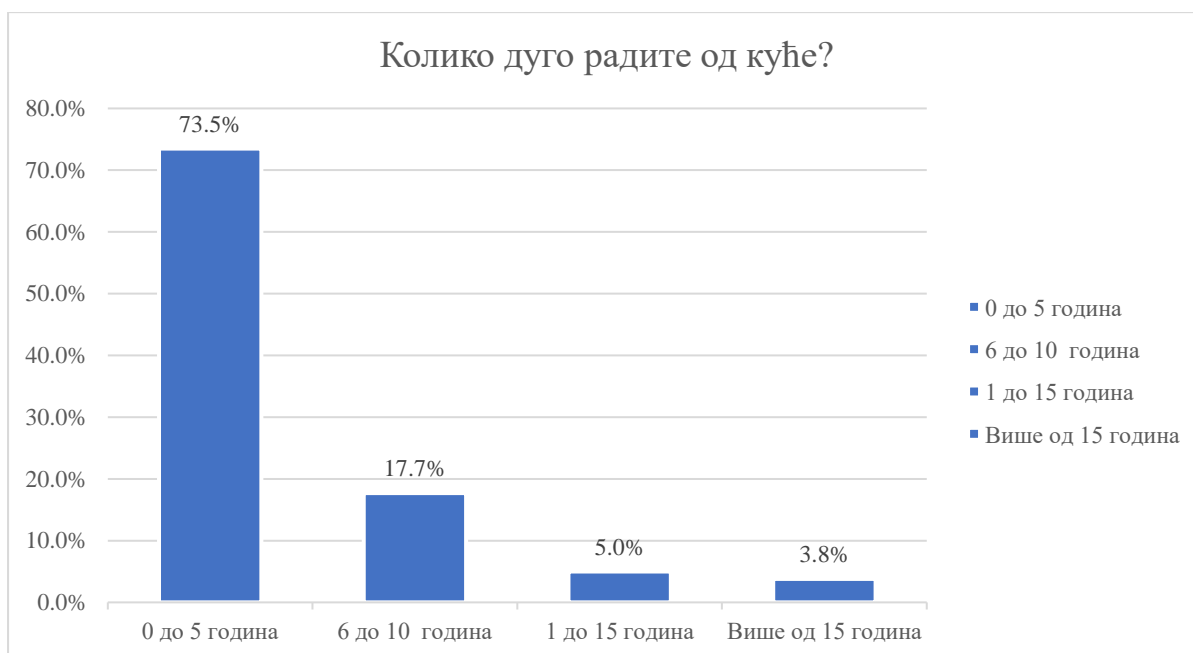
Када се анализирају образовне и полне структуре испитаника, можемо увидети да не постоје значајне разлике међу испитаницима када је реч о образовању по полу, осим у случају основног образовања где предњаче особе женског пола, али са занемарљивим процентом у укупног броју испитаника.



Илустрација 10 - Пол испитаника у односу на образовање

6.2.1.3. Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин

Највећи број испитаника навео је да обавља посао од куће задњих 5 година (73,5%), затим од 6 до 10 година (17,7%), па од 11 до 15 година (5,0%) и на крају више од 15 година (3,8%). Ово показује да је рад од куће и генерално вођење бизниса од куће тренд који се појавио у претходних десет година, а да само мали број људи ради на овакав начин у дужем периоду од тога времена.

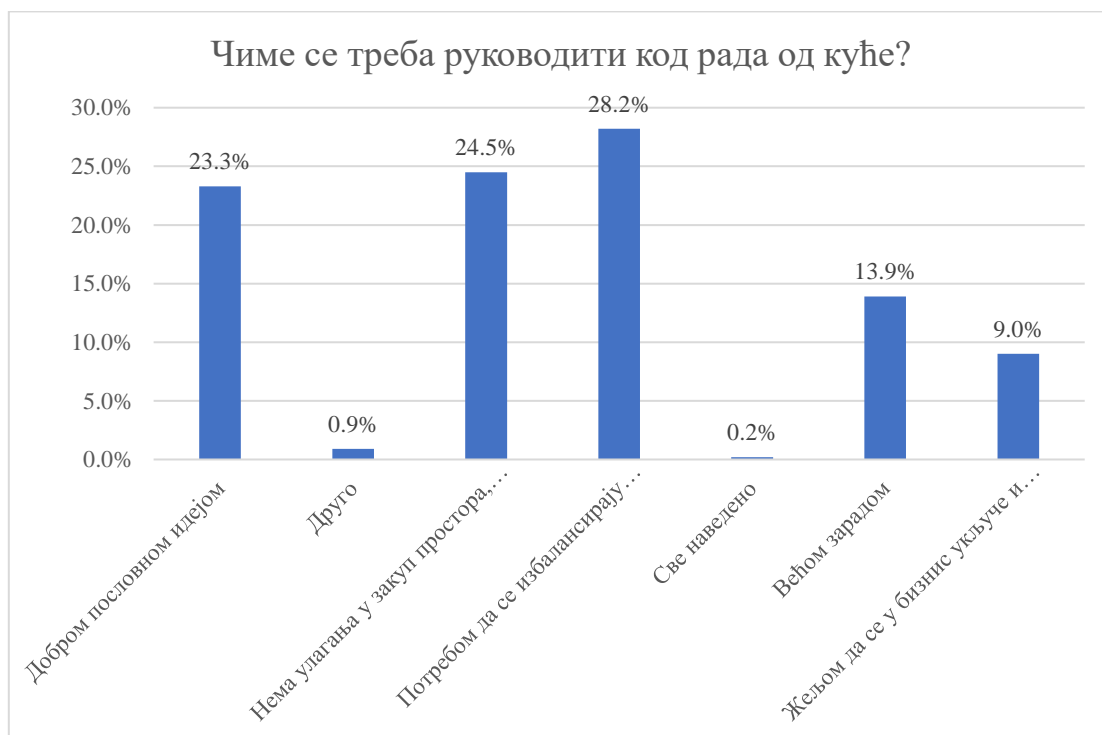


Илустрација 11 – Колико дуго радите од куће?

6.2.2. Анализа одговора испитаника истраживања на целом скупу

6.2.2.1. Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?

Када је реч о раду од куће и препорукама којима се треба руководити, испитаници из Босне и Херцеговине високо оцењују потребу за балансом између пословних и приватних обавеза (39,3%), док они из Србије (29,4%), Црне Горе (21,9%) и Северне Македоније (21,7%) придају нешто мање значаја овом питању, али опет у већем проценту. У укупном збиру свих испитаника из свих држава у којима је рађено ово истраживање, готово је подједнако дат значај балансу између пословних и личних обавеза (28,2%), предностима непостојања трошка закупа пословног простора и других трошкова пословања (24,5%), као и добре пословне идеје (23,3%) и већом зарадом (13,9%), док су одговори друго (0,9%) и све наведено (0,2%) били присутни у малим процентима.



Илустрација 12 - Чиме се треба руководити код рада од куће? (Извор: Аутор)

6.2.2.2. Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

На Питање „Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?“, могло се одговорити одабиром више одговора, те је у збиру било могуће имати преко сто процената у процентима одговора. Испитаници из Босне и Херцеговине готово подједнако су одабрали добру техничко-технолошку опремљеност (58,2%) и добре комуникационе способности (58,7%), затим стално стручно усавршавање и раст

компетенција (55%), радни простор у оквиру властитог дома (37,8%) и на крају претходно радно искуство (19,9%).

Испитаници из Црне Горе највише пажње посветили су добрим комуникационим способностима (40,3%), затим добром техничко технолошком опремљеношћу (38,8%), радним простором у оквиру властитог дома (34,8%), сталним стручним усавршавањем и растом компетенција (34,3%), као и претходним радним искуством (26,4%).

Када су у питању испитаници из Северне Македоније, већина испитаника одабрала је добру техничко-технолошка опремљеност (60,6%), добре комуникационе способности (58,8%), потребно претходно искуство (52,0%), радни простор у оквиру властитог дома (52,0%), а затим у мањем проценту стално стручно усавршавање и раст компетенција (25,8%).



Илустрација 13 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

6.2.2.3. Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?

На питање “Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?”, највећи број одговора добила је опција “Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе” (35,6%), затим “Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку” (24,8%), “Нисам, с обзиром да немају уговор са послодавцем” (19,8%), “Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће” (14,9%) и на крају “Нисам, други разлози” (4,8%). Појединачно, највећи проценат укључених

чланова породице у бизнис који се ради од куће има Црна Гора (24,4%) и Северна Македонија (20,8%), док у друге две државе овај проценат је доста мањи, за Србију (11%) и Босну и Херцеговину (10%).



Илустрација 14 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?

6.2.2.4. Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

На питање које је гласило „Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?“, већина испитаника овог истраживања је одговорила да је овакав посао без радног времена (32,0%), затим да то зависи од тога да ли су већ ангажовани негде (28,7%), и након тога да треба радити у пуном радном времену (28,2%) или у допунском радном времену (9,6%). На крају, само мали број њих је одговорио да није сигуран тј. да не зна у ком облику се треба ангажовати (1,5%).



Илустрација 15 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

6.2.2.5. Које стратегије користите за увећавање зараде?

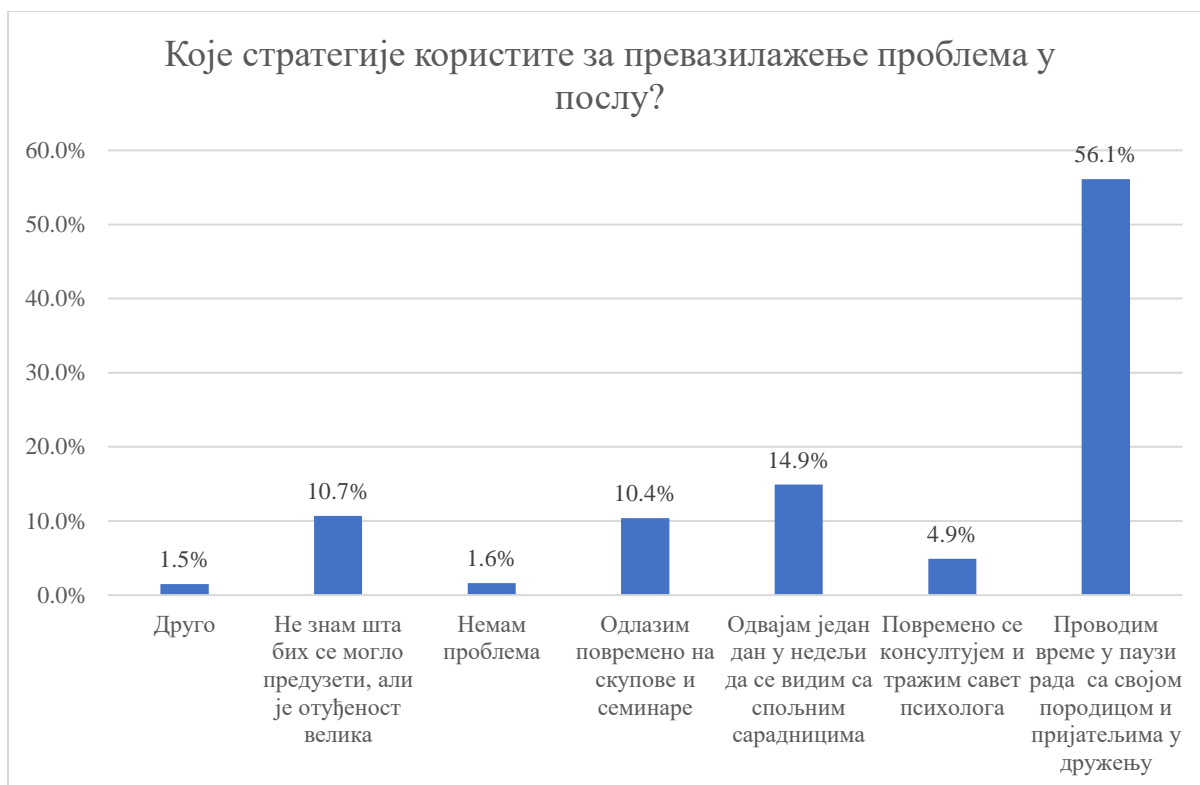
На питање “Које стратегије користите за увећавање зараде?”, највећи број испитаника одговорио је да размењује искуства са другим колегама из исте бранше (29,5%), затим да нема посебну стратегију (28,6%), да стално прати стручну литературу и додатно се едукује (18,6), да се ослања на савете стручњака (13,9%), да иде на стручне семинаре и стиче стручне сертификате (8,3%) и на крају у малом броју користи друге стратегије (1,1%).



Илустрација 16 - Које стратегије користите за увећавање зараде?

6.2.2.6. Које стратегије користите за превазилажење проблема у послу?

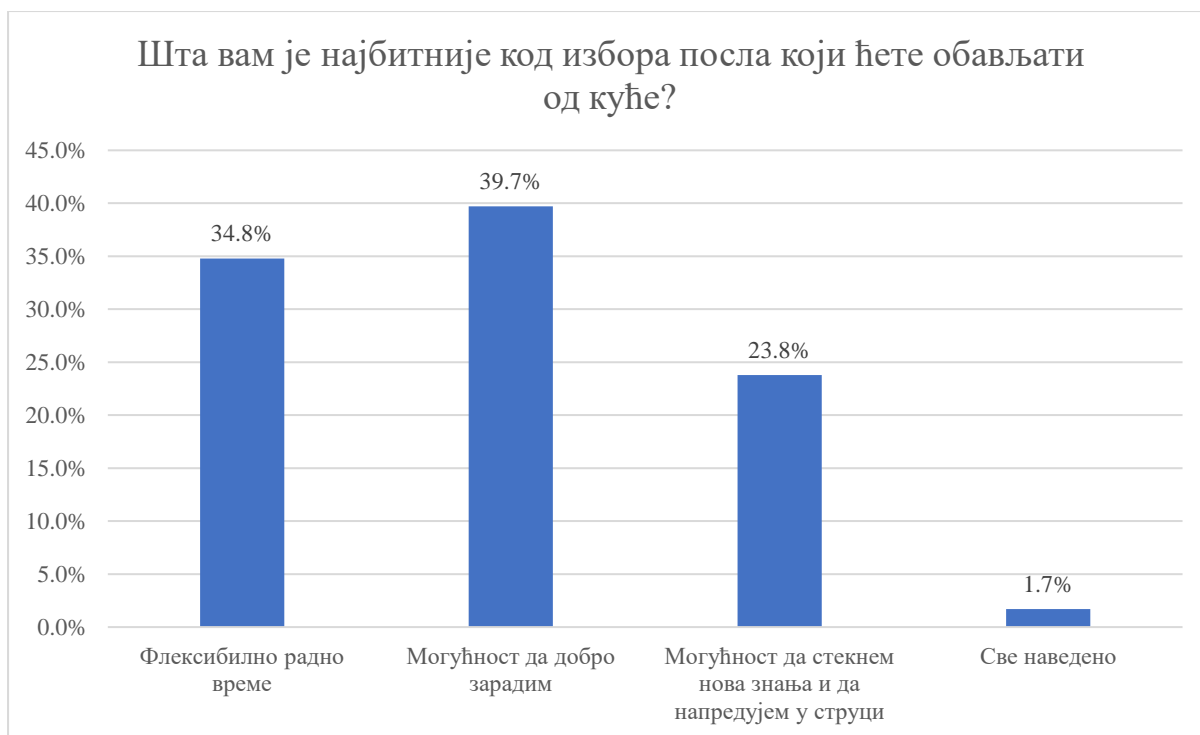
На питање „Које стратегије користите за превазилажење проблема?“, већина испитаника одговорила је да у паузама проводи време са својом породицом и пријатељима (56,1%), затим да одваја један дан у недељи да се види са спољним сарадницима (14,9%) и да одлази на скупове и семинаре (10,4%). Један број испитаника одговорио је да не зна шта би се могло предузети јер је отуђеност велика (10,7%), а мањи број њих да консултује психолога (4,9%). Интересантно је да је веома мали број испитаника овог истраживања одговорио да нема проблема (1,6%).



Илустрација 17 - Које стратегије користите за превазилажење проблема у послу?

6.2.2.7. *Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?*

Када је у питању избор посла који се ради од куће, испитаници овог истраживања подједнако вреднују све категорије укључујући флексибилно радно време, могућност добре зараде и прилику да се стекну нова знања, док су за испитанике из Босне и Херцеговине ове категорије важне и заједно. Поред тога, испитаници из Црне Горе одговорили су у мањим процентима на све понуђене опције од њихових колега из других држава Западног Балкана.



Илустрација 18 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

6.2.2.8. Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

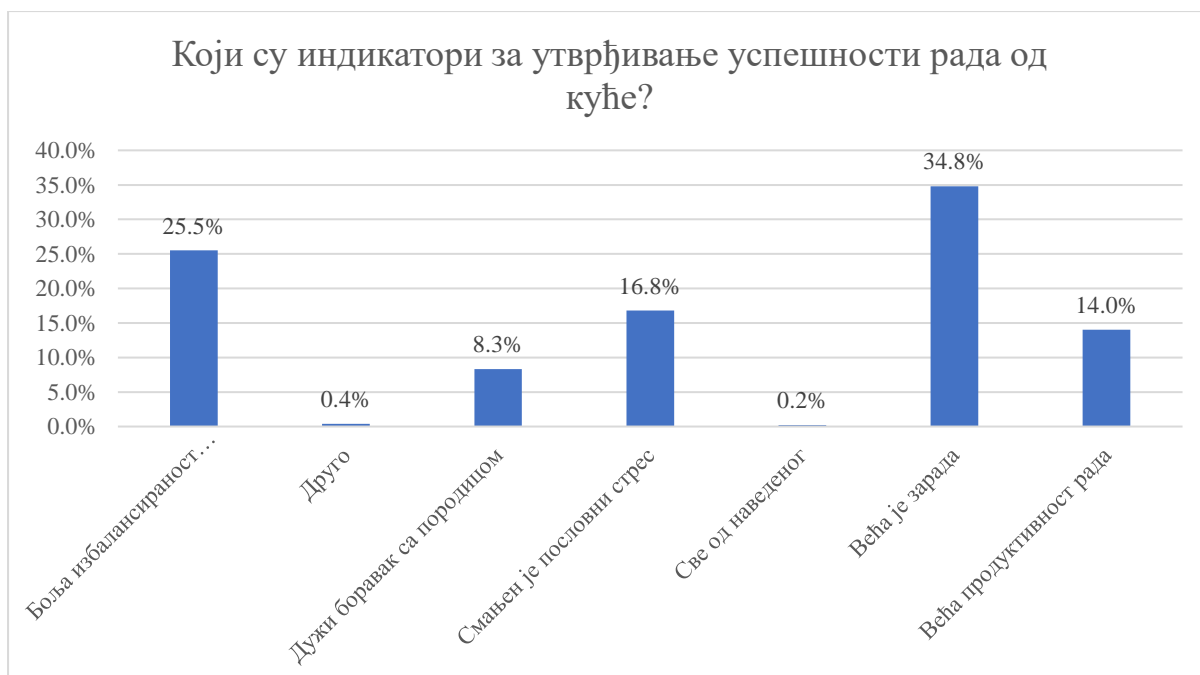
На питање да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан рад по уговору, испитаници овог истраживања већином су одговорили да би то урадили и заменили сталан радни однос за флексибилан посао (42,7%), затим да не би мењали сталан посао за флексибилан посао по уговору (29,3%) и на крају да само желе сигуран посао (28,0%).



Илустрација 19 - Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

6.2.2.9. Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

Као главне индикаторе успешности рада од куће, испитаници овог истраживања навели су највише већу зараду (34,8%), затим бољу избалансираност између слободног и радног времена (25,5%), смањен пословни стрес (16,8%) и дужи боравак са породицом (8,3%). Остали одговори имају занемарљиве проценте.

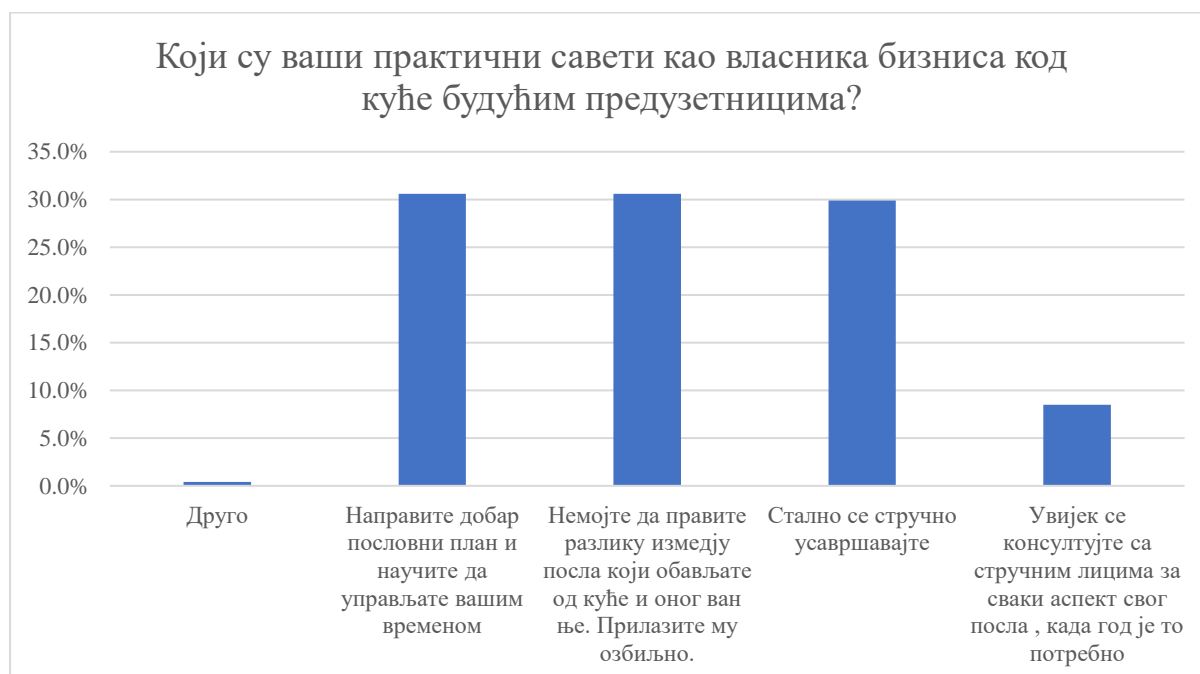


Илустрација 20 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

6.2.2.10. Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

На тему практичних савета будућим предузетницима од стране власника бизниса који раде од куће, највише одговора добила је опција „Направите добар пословни план и научите да управљате вашим временом“ (30,6), затим „Немојте да правите разлику између посла који обављате од куће и оног ван ње“, потом „Прилазите му озбиљно“ (30,6%) и „Стално се стручно усавршавајте“ (29,9%).

На крају опције „Увек се консултујте са стручним лицима за сваки аспект свог посла, када год је то потребно“ (8,5%) и друго (0,4%), одабране су у мањим процентима. Такође, постоје значајне разлике у одговорима испитаника на ово питање у зависности земље испитаника.



Илустрација 21 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

6.3. АНАЛИЗА ХИБРИДНОГ РАДА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА НА СКУПУ ФРИЛЕНСЕРА

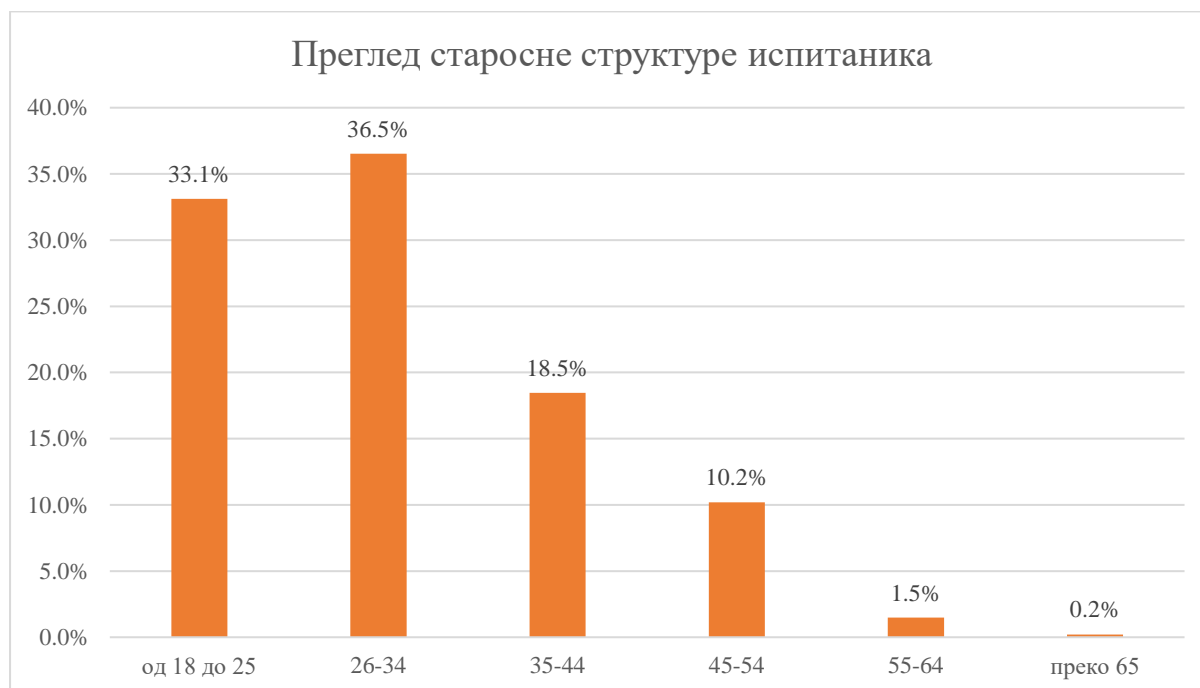
У овом делу, приказана је анализа хибридног рада у региону Западног Балкана, на скупу само оних испитаника који се могу класификовати као фриленсери, што омогућава додатни увид које ово истраживање пружа у облику специфичности или разлика које фриленсери имају у односу на друге раднике који раде по неком од хибридних модела рада.

Као главни циљ поставља се разумевање специфичности хибридног рада који се појављује у случају радника који се могу класификовати као фриленсери тј. оних који нису у радном односу и не обављају било какав други посао осим оног у економији хонорарних послова. Такође, због саме специфичности ове врсте привредне активности, посебна пажња стављена је на разумевање различитих аспеката рада у овој економији, као и свеобухватног сагледавања њиховог положаја и проблема са којима се сусрећу.

6.3.1. Демографски подаци хибридних радника

6.3.1.1. Преглед старосне структуре испитаника

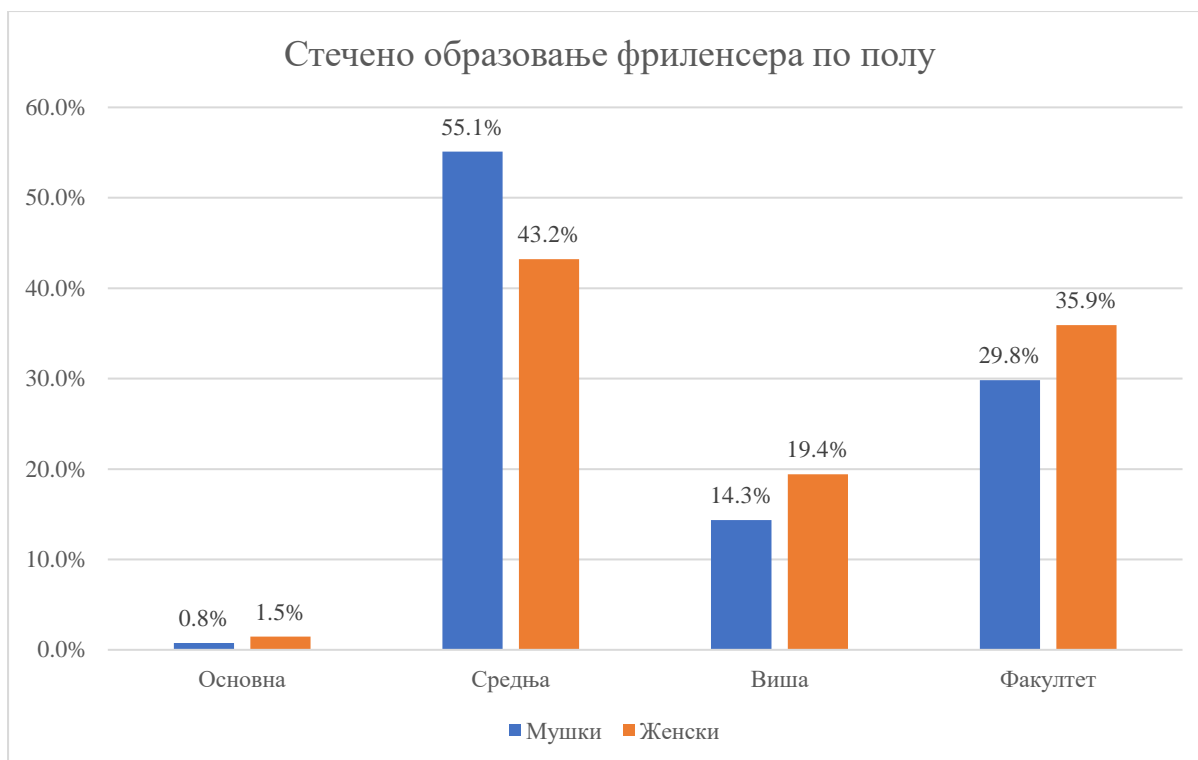
Када је у питању старосна структура испитаника који припадају групи фриленсера, највећи број њих спада у старосну групу од 26-34 година (36.5%), затим у групу од 18 до 25 година (33.1%), потом групи од 35 до 44 године (18.5%) и на крају групама 45-54 (10.2%), 55-64 (1.5%) и преко 65 (0.2%).



Илустрација 22 - Старосна структура фриленсера

6.3.1.2. Преглед стеченог образовања по полу

Када је у питању стечено образовање, највећи број испитаника има завршену средњу школу (49,1%), међу којима је више мушкараца (55,1%) него жена (43,2%), затим стечену диплому факултета (32,9%), са мањим бројем мушкараца (29,8%) него жена (35,9%) и након тога завршену вишу школу (16,9%), међу којима има више жена (19,4%) него мушкараца (14,3%). На крају, изузетно мали број испитаника оба пола одговорио је да има само завршену само основну школу (1,1%).



Илустрација 23 - Стечено образовање фриленсера по полу

6.3.1.3. Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин

Када је у питању дружина ангажмана испитаника на овај начин, већина њих ради по овом моделу до 5 година (77,3%), затим од 6 до 10 година (17,0%), онда од 11 до 15 година (3,0%) и на крају више од 15 година (2,8%).

Не постоје значајне разлике у одговорима између полова када се гледа збирни узорак $p = 0,587$, што је случај и када се гледају државе појединачно. Детаљни приказ одговора је доступан у додатку овог рада.



Илустрација 24 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин

6.3.2. Анализа одговора испитаника истраживања на скупу фриленсера

6.3.2.1. Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?

Када је у питању започињање рада од куће, већина испитаника овог истраживања сматра да је најбитније руководити се добрим балансом између пословних и приватних обавеза (32,5%), затим добром пословном идејом (25,5%), непостојањем улагања у трошкове изнајмљивања пословног простора и превоза (18,5%), већом зарадом (17,0%) и укључивањем других чланова породице у посао (5,5%). Мањи број испитаника одговорио је са нешто друго (0,8%) или све наведено (0,2%).

Резултати на ово питање могу нам сугерисати да већина испитаника види ову врсту рада као пословни подухват, истачући посебно поседовање добре пословне идеје, ниже трошкове пословања и могућност веће зараде, као главне теме када се разматра рад од куће.



Илустрација 25 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?

6.3.2.2. Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

Када су у питању основна правила за успешно обављање бизниса од куће, већина испитаника из држава Западног Балкана дало је подједнако значаја доброј техничко-технолошкој опремљености, добрим комуникационим способностима, потребним претходним искуством, радном простору у оквиру властитог дома и сталном стручном усавршавању и расту компетенција.

Ипак, када се одговори испитаника гледају одвојено у зависности од државе из које су, постоје одређене разлике у вредновању претходно наведених ставки, што се може видети у табелама које се налазе у додатку.

Треба напоменути да је на ово питање било је могуће одговорити селектованијем више одговора, тако да њихов збир чини мултиплу и може имати више од 100% у укупном односу.



Илустрација 26 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

6.3.2.3. Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?

На питање укључивања чланова породице у пословне активности код куће, само мањи број испитаника одговорио је позитивно (7,4%), док је већина одговорила да их није укључила јер нису заинтересовани да се укључе (44,4%), затим да имају само саветодавну улогу и да само пружају подршку (26,1%), те да нису укључени јер немају уговор са послодавцем (16,1%) и на крају из других разлога (5,7%) или због тога што немају потребне квалификације (0,2%). Детаљни одговори испитаника по државама доступни су у додатку.



Илустрација 27 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?

6.3.2.4. Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

Испитаници овог истраживања били су подељени приликом одговора на питање „Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?“, тако да је само мањи број њих одговорио да треба радити у пуном радном времену (21,0%), затим да је ово посао без радног времена (36,9%), док су други рекли да то зависи од тога да ли су већ ангажовани на неком другом послу (32,9%).

Такође, један део испитаника навео је да треба радити у допунском радном времену (7,2%), док је мањи број њих одговорио да не зна (1,9%). Као и за претходна питања, у додатку су доступни резултати истраживања по државама испитаника.



Илустрација 28 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

6.3.2.5. Које стратегије користите за увећавање зараде?

На питање „Које стратегије користите за увећавање зараде?“, испитаници овог истраживања у највећем броју одговорили су да немају посебну стратегију коју користе у ове сврхе (24,8%) или да размењују искуства са другим колегама из исте бранше (27,0%) како би увећали зараду.

Такође, да стално прате стручну литературу и додатно се едукују навело је 19,7% испитаника, након тога да се ослањају на савете стручњака 19,5% испитаника, затим да посећују стручне семинаре и стичу стручне сертификате 8,1% испитаника и на крају да то раде на друге начине 0,8% испитаника.

Детаљни одговори по државама испитаника приказану су у додатку.

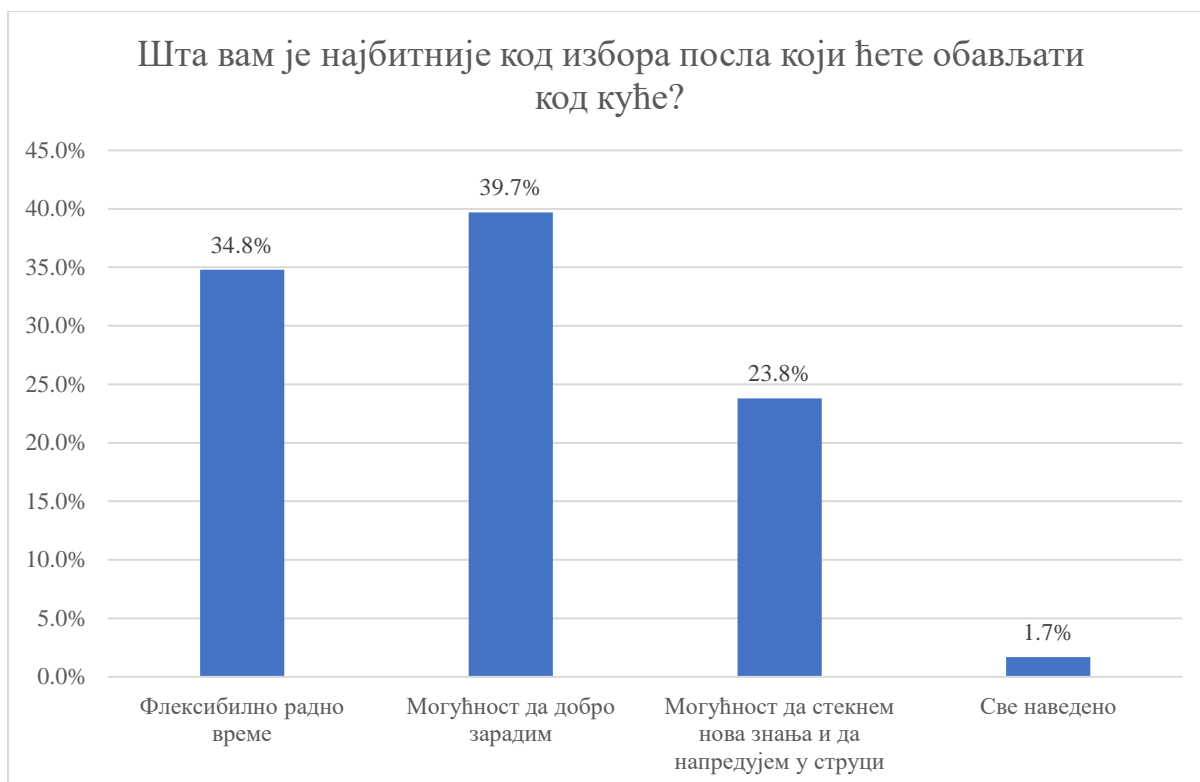


Илустрација 29 - Које стратегије користите за увећавање зараде?

6.3.2.6. Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

На питање „Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати код куће?“, већина испитаника одабрала је могућност добре зараде (39,7%), затим флексибилно радно време (34,8%), могућност да се стекну нова знања и напредује у струци (23,8%) и на крају све наведено (1,7%).

Детаљни одговори испитаника по државама доступни су у додатку.



Илустрација 30 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

6.3.2.7. Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

Када је реч о питању „Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?“, већина испитаника одговорила је „Да“ (42,7%), међутим с обзиром да је велики број њих такође одговорио „Не“ (29,3%) или „Желим сигуран посао“ (28,0%), може се закључити да већина испитаника ипак не би мењала стално запослење и сигурност посла за флексибилне радне ангажмане.

Детаљан приказ одговора по државама испитаника доступан је у наставку.

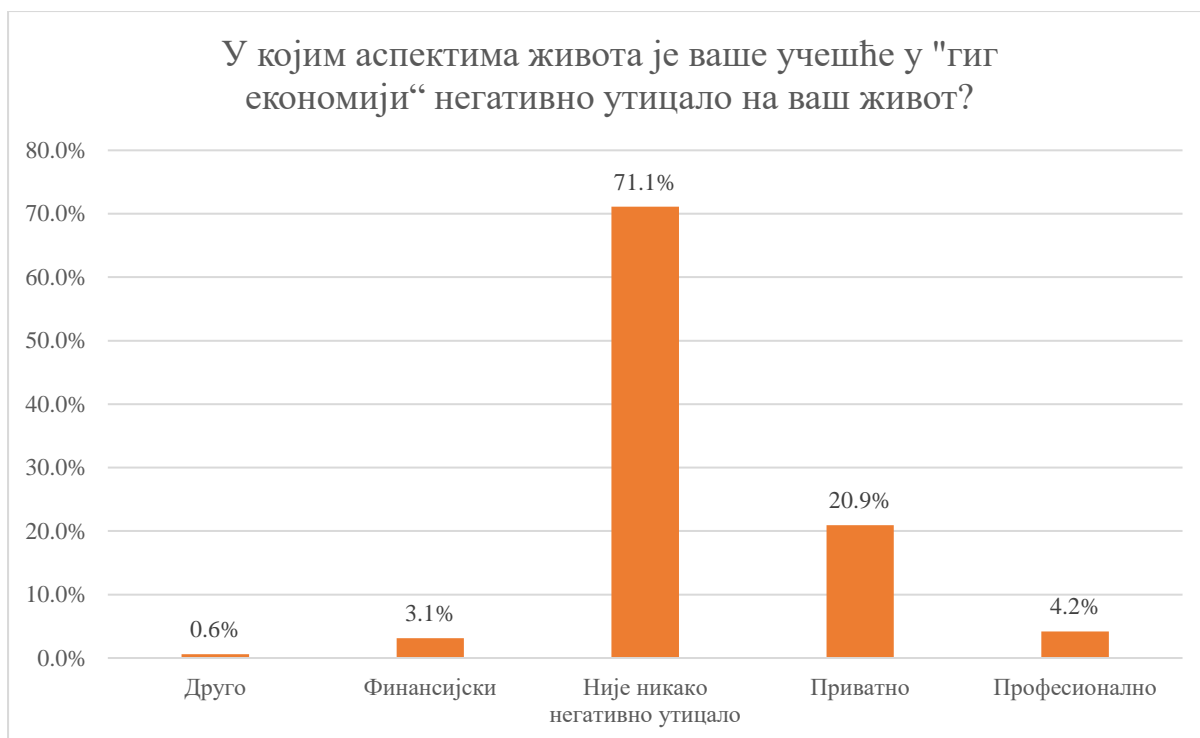


Илустрација 31 - Да ли би мењали запошлење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

6.3.2.8. У којим аспектима живота је ваше учешће у "гиг економији" негативно утицало на ваш живот?

На питање „У којим аспектима живота је ваше учешће у "гиг економији" негативно утицало на ваш живот?“, већина испитаника овог истраживања одговорила је да учешће у овој економији није никако негативно утицало на њихов живот (71.1%).

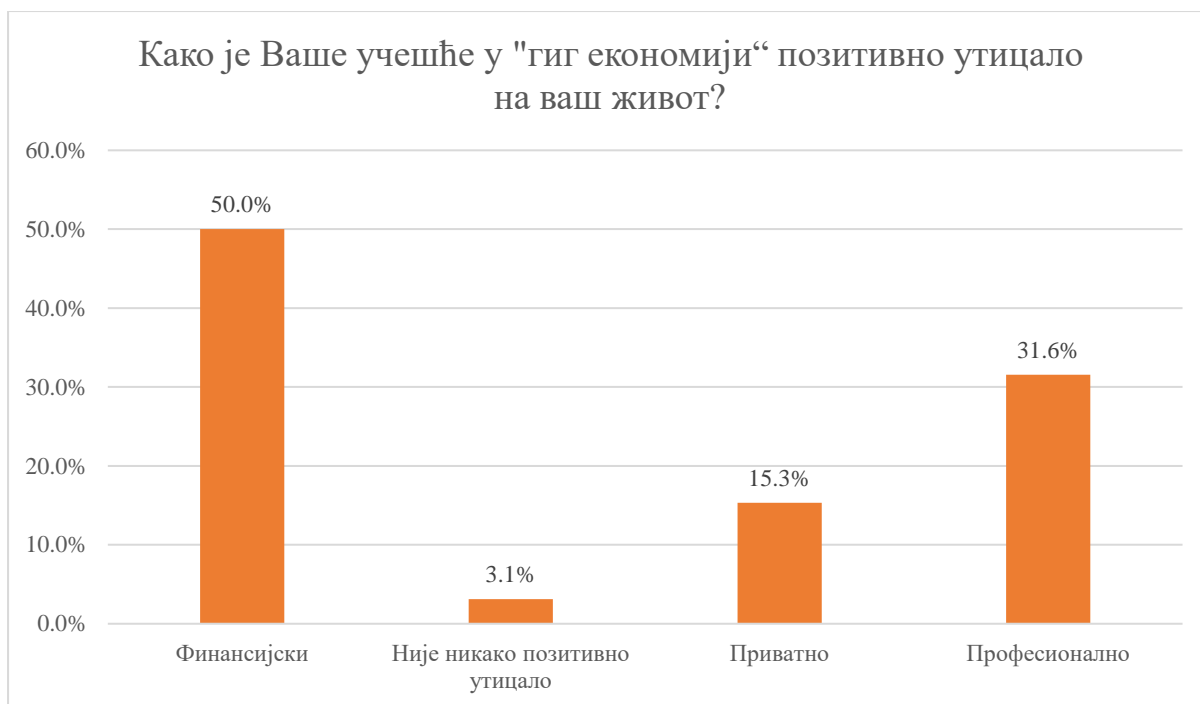
И поред доброг резултата у смислу великог броја испитаника која је навела да не нема негативних утицаја рада у овој економији, други испитаници рекли су да је њихово учешће ипак имало негативног утицаја и то на приватан живот (20.9%), затим професионално (4.2%), финансијски (3.1%) или на неки други начин (0.6%).



Илустрација 32 - У којим аспектима живота је ваше учешће у "гиг економији" негативно утицало на ваш живот?

6.3.2.9. Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот?

Када су у питању одговори на питање „Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот?“ већина испитаника овог истраживања одговорила је финансијски (50.0%), затим професионално (31.6%), потом приватно (15.3%) и на крају да није имало позитивног утицаја (3.1%).



Илустрација 33 - Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот?

6.3.2.10. Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији"?

Када је у питању побољшање положаја радника у економији хонорарних послова, већина испитаника овог истраживања навела је да би то помогло доношење закона који регулишу рад на овај начин (46,2%), затим кроз стицање међусобног поверења између фриленсера и послодаваца (34,0%) и на крају кроз оснивање синдиката који ће се борити за заштиту њихових права (19,9%).

У додатку су доступни подаци по државама испитаника.

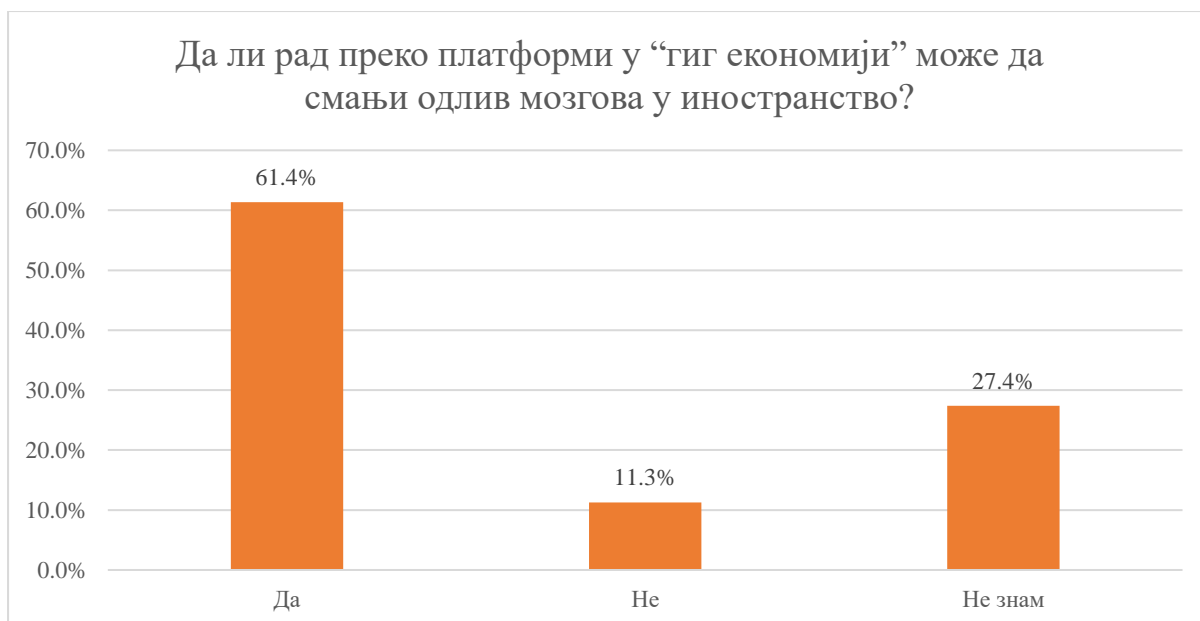


Илустрација 34 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?

6.3.2.11. Да ли рад преко платформи у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?

На питање „Да ли рад преко платформи у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?“, већина испитаника овог истраживања одговорила је позитивно (61,4%), док је мањи број одговорио да не зна (27,4%) или је одговорио негативно (11,3%).

Детаљни приказ одговора испитаника по државама налази се у прилогу истраживања.



Илустрација 35 - Да ли рад преко платформи и у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?

6.3.2.12. Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

Када је реч о утврђивању успешности рада од куће, већина испитаника овог истраживања одабрала је већу зараду (34,8%), затим бољи баланс између слободног и радног времена (25,5%), након тога смањен стрес око посла (16,8%), потом већу продуктивност рада (14,0%), дужи боравак са породицом (8,3%) и на крају нешто друго (0,4%).

Детаљан приказ по државама испитаника доступан је у додатку.



Илустрација 36 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

6.3.2.13. Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

Када су у питању практични савети власника бизниса код куће будућим предузетницима, у одговорима испитаника овог истраживања, подједнако су вредновани добар пословни план и организација времена (30,6%), као и озбиљност приступа послу (30,6%). Након тога, испитаници су навели стално стручно усавршавање (29,9%), стручне консултације за сваки аспект посла када год је то потребно (8,5%) и на крају нешто друго (0,4%).

Преглед одговора испитаника по државама доступан је у прилогу, а у коме постоје значајне разлике у одговорима у зависности од државе испитаника.



Илустрација 37 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

6.4. СУБЈЕКТИВНИ ОСЕЋАЈ ДОБРОБИТИ УЧЕСНИКА ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА ИЗ ГРУПЕ ФРИЛЕНСЕРА

Овај део представља резултате истраживања различитих социо-психолошких аспеката фриленсера који раде у економији хонорарних послова, као и анализи њиховог перципираног осећаја добробити и њихове специфичности у том погледу. На скупу који чине сви учесници овог истраживања из Западног Балкана, а који се могу класификовати само као фриленсери, урађена је детаљна анализа одговора, а затим и факторска анализа, како би се дошло до потребних увида и поставили закључци истраживања у овом погледу.

Главни циљ овог дела истраживања био је да открије социо-психолошке факторе који утичу на перципирану добробит фриленсера, који раде у економији хонорарних послова и утврде аспекте које највиши утичу на њихову перцепцију добробити. Такође, овај део се бавио главним мотиваторима, предностима и манама рада у економији хонорарних послова, а које фриленсери сами перципирају као битне за њихов осећај благостања. Такође, у овом делу посматране су могуће разлике између полова у различитим доменима субјективног осећаја добробити, као и разлике које се појављују у нивоима сатисфакције у односу на степен образовања, године радника и других варијабли.

6.4.1. Утврђивање поузданости инструмента

Поузданост инструмента потврђена је и уз помоћ Кронбаховог коефицијента α [149] са резултатом од 0,830, а првобитном статистичком обрадом добијена су три фактора. Како је након почетне обраде трећи фактор имао само две ставке, он је искључен из даље анализе, након чега је поново урађена обрада података само са два фактора.

Уз помоћ Каисер-Меиер-Олкин (КМО) теста, потврђено је да је узорак подобан за ово истраживање, док су коришћењем експланаторне факторске анализе и Веримакс ротације издвојена два фактора.

Први фактор добијен факторском анализом односи се на утицај рада на даљину у погледу на лични живот и здравље запослених, а састоји се од следећих ставки:

- Од како радим од куће осећам се више напето и узнемирено.
- Имам проблема да раздвојим свој посао од приватног живота.
- Од када радим од куће мање пажње посвећујем породици или партеру.
- Рад од куће је негативно утицао на количину и квалитет сна.
- Од како сам покренуо/ла сопствени посао имам доста мање времена за себе и за своје хобије.
- Волео бих да у току рада имам више контакта са другим људима.
- Од када радим од куће имам више времена за дружење са пријатељима.

Други фактор бави задовољењем материјалних и професионалних очекивања и састоји се од следећих ставки:

- Тренутна примања која остварујем су довољна да покрију све моје основне потребе.
- Сигуран сам у стабилност и будући успех посла који тренутно радим.
- Посао који тренутно радим ме испуњава.
- Моја породица и блиски пријатељи ме већином подржавају у мом тренутном послу.
- У току рада од куће, други (породица, пријатељи, комшије) ме не ометају и могу да се у потпуности посветим послу.
- Рад од куће ме не спречава да издвојим довољно времена и мотивације за бављење физичким активностима (вежбање / спорт).

6.4.2. Резултати факторске анализе

Приликом статистичке обраде добијених података путем примарног истраживања, а коришћењем факторске анализе, идентификована су два фактора:

- Утицај рада на даљину на лични живот и здравље ангажованих у „гиг“ економији
- Остваривање циљева у материјалном и пословном смислу

Када је у питању сатисфакција послом у односу на степен образовања, присутна је негативна корелација између првог и другог фактора и степена образовања, са тиме да је корелација на првом фактору израженија, што значи да незадовољство расте са степеном образовања.

Када реч о сатисфакцији на материјалном и пословном плану и њеној корелацији са радом у економији хонорарних послова, видљив је позитиван утицај рада у овој економији у свим наведеним аспектима, а посебно у случају када је реч о дигиталном предузетништву, где је перципиран ниво сатисфакције радника на веома високом нивоу.

Већина радника у економији хонорарних послова директно је мотивисана материјалним успехом, што се у некој мери преписује и мотивацијом пословног успеха, али наравно постоје и примери где људи раде у овој економији само како би преживели, а њихова искуства се драстично разликују од оних који су високо успешни и са великим приходима.

Свакако, потребно је приступити целом проблему холистички када се посматра субјективна добробит ангажованих на овај начин, као и разумети околности које су допринеле да се ови радници укључе у економију хонорарних послова [150].

Када се фокусирамо конкретно на полне разлике, овом анализом нису пронађене битне разлике у односу на перципирани осећај добробити ангажованих у економији хонорарних послова. Ово је веома приближно резултатима ранијих научних радова на ову тему, а посебно резултатима једног скорашњег истраживања у Републици Србији, који такође показује да не постоје битне разлике између полова у овом погледу [151].

Ипак, видљиве су разлике у другим сегментима, као што је цена рада и квалитет послова на којима су ови радници ангажовани. Битно је и напоменути да су истраживања у овој области још увек у повоју, тако да још увек не постоје темељне студије, као у случају истраживања доступних за традиционална тржишта рада.

Што се тиче димензије старости и испуњења циљева у материјалном и пословном смислу, постоји јасна корелација између њих подржана чињеницом да велики број

ангажованих људи у економији хонорарних послова ради на високо квалификованим и захтевним пословима, што јасно утиче на ниво успешности и сатисфакције по овом питању. Ови радници су у великој предности у односу на друге када се ради о оваквом ангажману и генерално учествовању у дигиталној економији и економији знања која је повезана са индустријом 4.0.

Ипак, када се упореди степен образовања и његов утицај на оба фактора, може се закључити да постоји негативна корелација између та два фактора, где незадовољство расте са степеном образовања испитаника, али треба напоменути да образованији радници углавном зарађују више и раде на бољим пословима у овом економији, те своје незадовољство у једном погледу надокнађују задовољством у другом.

У зависности од приступа економији хонорарних послова, доста зависи перципирана добробит ангажованих на овај начин, са тиме да су флексибилни услови ангажмана, као и материјални и пословни успех примарни мотиватори за улазак у ову економију. Такође, постоји и јасан тренд између рада од куће и перципиране добробити радника, без обзира да ли раде у економији хонорарних послова или не, што може допринети даљој популаризацији хибридних модела рада и повећати број радника који раде на неки од ових начина.

На крају, битно је напоменути да радници старије доби виде веће бенефите ангажовања у економији хонорарних послова, али и у том погледу постоје разлике у зависности да ли су испитаници ангажовани на високо квалификованим пословима или раде на неквалификованим пословима.

7. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА АНАЛИЗЕ ХИБРИДНОГ РАДА И ЕКОНОМИЈЕ ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА У РЕГИОНУ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

Добијени резултати анализом података из примарних и секундарних извора, искоришћени су за потврђивање и оповргавање хипотеза, које су биле дефинисане на почетку овог истраживања, а њихово детаљно разлагање биће представљено у наставку овог дела.

Када је у питању хипотеза **X1**, која се бави утицајем дигиталне трансформације на стварање нових хибридних модела рада, можемо извести следећа разматрања и закључке:

- Хибридни модели рада у великој су експанзији захваљујући процесу глобализације и дигиталне трансформације привреда и пословних организација [17].
- У региону Западног Балкана, радници све чешће долазе у ситуацију да раде по неком од хибридних модела рада, а посебно током и након пандемије Кодив-19 вируса, који је захватио цео регион и неминовно покренуо нови талас дигитализације пословних организација у земљама овог региона [80].
- Све чешћи су и нестандартни видови запошљавања и код нас, тј. у Републици Србији, који су уследили као последица већ поменуте пандемије Ковид-19 вируса, али и све већег броја људи који налази нове ангажмане у дигиталној економији [124].
- Пословне организације принуђене су да услед нових услова тржишта прилагоде своје пословање и уведу флексибилније облике рада, а како би одржале своју конкурентност и подигле отпорност својих организација на честе и неочекиване промене [139].
- Добијени подаци током примарног истраживања показују да радници успевају да несметано раде у својим пословним организацијама захваљујући успешној дигитализацији пословања и увођењем нових технологија у пословне процесе.
- Овим се закључује да је хипотеза **X1** доказана и она се прихвата у потпуности.

Када је реч о хипотези **X2**, која се бави перспективама запошљавања у економији хонорарних послова захваљујући појави хибридних модела рада, донети су следећи закључци:

- Постоји јасна корелација између појаве хибридних модела рада и отварања нових перспектива запошљавања у економији хонорарних послова, што показују резултати примарног истраживања у делу главних мотиватора радника и препорука које они дају будућим радницима.
- Флексибилни радни аранжмани, бољи баланс између личних и пословних обавеза и могућност одабира клијената и пројеката на којима ће се радити су само неки од разлога због чега се људи одлучују за рад у економији хонорарних послова по неком од хибридних модела рада.
- Подаци Центра за истраживање јавних политика објављени у извештају „Гигметар“, показују јасан раст броја ангажованих по хибридним моделима рада, који своје ангажмане налазе путем дигиталних платформи за рад у економији хонорарних послова [118].
- Такође, подаци приказани у истраживању компаније Пејонир [109] показују све већу популаризацију хибридних модела рада, повећање броја учесника који раде по неком од хибридних модела у економији хонорарних послова, као и очекивану улогу оваквих радних аранжмана у будућности.
- Сходно претходно наведеним закључцима, хипотеза **X2** се прихвата у целости.

У погледу утицаја дигиталних платформи на раст локалних тржишта рада и броја ангажованих у економији хонорарних послова што представља хипотезу **X3**, можемо изнети следећа запажања:

- Све већи број људи налази нове пословне ангажмане путем дигиталних платформи, показала су истраживања компаније УпВорк [30] [93], али и друга истраживања која су обрађена током прегледа литературе у овом раду.
- Поред тражења ангажмана путем дигиталних платформи, све чешће је и запошљавање директно путем платформи, где радници обављају послове једнократног типа попут доставе, транспорта путника или пружају услуге чишћења просторија или помоћи у кући. То је довело и до тренда „уберизације“, одређених послова у горепоменутом секторима, али и доста повећало број људи који раде у економији хонорарних послова.
- У региону Западног Балкана постоји неколико великих технолошких компанија које нуде радницима могућност платформског рада, попут компанија Волт и Глово, а присутне су и регионалне компаније попут Мистер Д-а и сличних, где

велики број радника проналази ангажмане и ради директно путем њихове платформе.

- Такође, рад у економији хонорарних послова све присутнији је у Републици Србији, а дигитални радници код нас углавном своје ангажмане налазе путем дигиталних платформи какве су УпВорк, Фриленсер, Фајвер и друге. [117].
- Дигиталне платформе омогућавају и флексибилне видове сарадње између радника и пословних организација, залажући се за став да они не представљају радне односе у традиционалном смислу, те да не подлежу законима која се тичу рада и радног права. То је свакако додатни подстицај компанијама да понуде нове радне ангажмане у овом облику, а најчешће објављивањем нових пројеката и пројектних задатака путем платформи, које дефакто „гарантују“ флексибилност ових радних ангажмана [52].
- Сходно свему што је наведено изнад, можемо закључити да се хипотеза **X3** у потпуности прихвата, јер дигиталне платформе на веома јасан и очигледан начин доприносе расту броја ангажованих радника у економији хонорарних послова са локалних тржишта рада.

Када је реч хипотези **X4** која се бави позитивним утицају рада у економији хонорарних послова у погледу перципиране добробити учесника у области бољег баланса између пословних и личних обавеза, материјалне сатисфакције и осећаја испуњености послом, изнета су следећа запажања:

- Детаљном анализом резултата добијених из података примарног истраживања, примећена је јасна корелација између рада у економији хонорарних послова и материјалне сатисфакције, која је позитивна у случају када се ради о високо квалификованим ангажманима, али не и у случају платформског рада и обављања микро задатака путем платформи.
- Када је у питању рад у економији хонорарних послова и бољи баланс између личних и пословних обавеза, потврђена је позитивна корелација у случају када се ради о високо квалификованим пословима и фриленсерима који бирају пројекте и клијенте са којима ће радити, док то није увек случај када је у питању платформски рад, где многи ангажовани раде прековремено или током целог дана [97].
- Када је у питању осећај испуњености послом приликом рада у економији хонорарних послова, анализом одговора испитаника овог истраживања утврђена

је позитивна корелација, осим у случају када се ради о високо квалификованим фриленсерима, где осећај испуњености послом опада са степеном образовања радника.

- Ипак, већина испитаника овог истраживања препоручује другим радницима рад у економији хонорарних послова, што генерално показује њихову сатисфакцију са радом у економији хонорарних послова.
- Слична запажања доступна су и у претходним истраживањима из ове области, која показују да постоји јасна корелација између рада у економији хонорарних послова и различитих аспеката субјективног осећаја добробити [100] [119], што је у овом истраживању и детаљно анализирано.
- Узимајући у обзир претходно наведене ставове и открића, закључује се да је хипотеза **X4** делимично прихваћена, јер сатисфакција радника у погледу бољег баланса између пословних и личних обавеза, материјалне сатисфакције и осећаја испуњености послом, зависи од типа посла којим се радници баве, њиховог нивоа образовања, као и околности под којима су ушли да раде у овој економији

Табела 2 - Преглед анализираних хипотеза и резултата

Хипотеза	Метрика	Варијабле	Резултат
X1: Дигитална трансформација представља основни покретач креирања нових хибридних модела рада	Да ли је повећан број људи који раде по неком од хибридних модела рада током и након пандемије ЦОВИД19 вируса?	Раст броја људи који раде по неком од хибридних модела током и након 2020. године	Прихваћена
X2: Хибридни модели рада отварају нове перспективе запошљавања у глобалној економији хонорарних послова	Да ли се повећао број људи који раде у економији хонорарних послова током пандемије 2020. године и након тога?	Раст броја ангажованих у економији хонорарних послова по неком од хибридних модела рада током 2020. године и после	Прихваћена
X3: Дигиталне платформе за запошљавање у економији хонорарних послова подстичу развој локалних тржишта рада	Да ли постоји раст запослених са локалних тржишта рада у економији хонорарних послова који су ангажовани путем дигиталних платформи?	Раст броја запослених у економији хонорарних послова путем дигиталних платформи са локалних тржишта рада	Прихваћена
X4: Рад у економији хонорарних послова позитивно утиче на добробит учесника у погледу остваривања бољег баланса између	Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот?	Финансијски	Делимично прихваћена

пословних и личних обавеза,
материјалне сатисфакције и осећаја
испуњености послом

Који су индикатори
за утврђивање
успешности рада од
куће?

Професионално

Делимично
прихваћена

8. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Дигитална трансформација донела је велике промене у начину пословања многих организација широм света, које су биле принуђене да у што краћем року изврше дигитализацију својих процеса, процедура и других пословних активности како би остале компететивне у новом окружењу. За неке организације ово је значило поновно проналажење себе тј. редефинисање стратегије пословања под притиском нових технологија и иновација које су мењале потребе тржишта, док су неке успеле да трансформишу своје пословање, дигитализујући постојеће производне капацитете или уводећи нове технологије у постојеће пословне системе.

Великом експанзијом интернета и бројним иновацијама у области информационо телекомуникационих система, отворио се простор за нове производе и услуге, а догодила се и демократизација светског тржишта, где су најбољи одједном постали и главни глобални снабдевачи у својој индустрији. Као последица ових догађаја, многе фирме кренуле су у правцу оптимизације својих производних и пословних капацитета јурећи ка што већој продуктивности, нижој цени рада и на крају мањим трошковима производње и услуга. Убрзо затим, почели су да се појављују и хибридни модели рада, који су омогућавали великим пословним системима да брзо мењају обим свог пословања и тако одговоре на било какве нагле промене на тржишту.

Већ током 90-тих година прошлог века, трендови пребацивања производње у иностранство, запошљавања на даљину и ангажовања фирми у другим државама за одређене сегменте пословања постајао је изузетно популаран, а права експанзија догодила се у претходних двадесет година појавом економије хонорарних послова, затим дигиталних платформи за посредовање између клијената и фриленсера, као и других платформи за ангажовање радника по неком од хибридних модела рада.

Велика финансијска криза која се догодила 2008. године, навела је многе пословне организације да почну са мерама штедње, укључујући и редуковање људских ресурса, остављајући тако доста простора фриленсерима и другим радницима да заузму слободна радна места по неком другом хибридном моделу рада. Поред тога, појавиле су се и многе технолошке компаније које су преузеле део посла од традиционалних бизниса и понудиле дигитализоване верзије већ постојећих услуга или производа, попут услуга транспорта робе и путника, што је довело до „уберизације“ многих индустрија и радних места. Тако на пример, такси удружења добила су конкуренцију у виду дигиталних платформи за заказивање возњи као што су већ поменути Убер, Луфт и други, што је

изазвало мноштво контроверзи и проблема које су на крају резултовале и протестима у многим градовима света, а од стране постојећих носиоца лиценци за превоз путника.

Овакве околности навеле су многе владе широм света да се озбиљно посвете регулацији ових платформи и ставе их у легалне токове, што се показало као изузетно тежак задатак, јер оне обично нису регистроване на тржиштима на којима послују, а себе су сматрале само за медијаторе, а не и послодавце или пружаоце услуге крајњим корисницима. Ипак, данас је ситуација знатно другачија него пре неколико година, где већина држава на Западу има неку врсту регулативе дигиталних платформи, а све чешће се то може видети и у другим деловима света. Поред тога, рад у економији хонорарних послова и статус фриленсера постају све признатији широм света, где различите државе дефинишу специфичне моделе које могу заштитити ове групе радника и дати им исте или сличне услове као радницима који раде по традиционалним моделима рада.

Прави тест хибридних модела рада уследио је током пандемије Ковид-19 вируса, који је захватио читав свет почетком 2020. године и зауставио рад великог броја пословних организација или ограничио начине на које оне могу наставити своје пословање. Сходно томе, велики број радника био је принуђен да све своје пословне обавезе извршава од куће или са неке удаљене локације, користећи нове технологије и информационо комуникационе алате за обављање посла. Тако на пример, велики број састанака премештен је из конференцијских у виртуалне сале, које су омогућавале брзо спајање интерних и екстерних сарадника, чланова дистрибуираних тимова и других радника унутар организација.

Интернет продаја такође је доживела велики раст у том периоду, јер је у неким случајевима то била једина опција коју су пословне организације имале за дистрибуцију својих производа и услуга крајњим корисницима, а због политика закључавања које су многе владе увеле у својим државама. Многе организације увиделе су и предности ангажовања екстерне радне снаге по неком од хибридних модела рада, у околностима када није било могуће предвидети будуће потребе организације нити обим посла, услед отежаног пословања узрокованог мерама борбе против пандемије. То ипак није утицало на велики раст економије хонорарних послова, првенствено због велике бојазни о томе шта будућност доноси и недостатка средстава на тржишту капитала, али је свакако ојачало улогу фриленсера и хонорараца у традиционалним организацијама које су све више полагале пажње на њих.

Земље региона Западног Балкана, као земље у развоју, пуно су добиле дигитализацијом пословних процеса и дигиталном трансформацијом рада, јер им се отворио потпуно нови простор за раст у дигиталној економији, за коју више није било потребно имати високо развијену индустрију или пак јаку привреду као ранијим случајевима, већ образовану и дигитално способну радну снагу. Сама чињеница да је предвиђени раст извоза ИТ услуга из Србије за 2023. годину већи за чак 44%, што је преко 4 милијарде евра, а да тренутно у тој индустрији ради око 105.000 радника са просечном нето платом већом пар пута од републичког просека, потврђује претходне наводе и важност улагања у образовање и стицање нових компетенција радне снаге ради одржавања конкурентности у овој економији.

Напори држава региона да озаконе рад у хонорарној економији и пребаце га у легалне токове, у многоме ће помоћи дигиталним радницима да наставе са радом и шире своје пословање, без бојазни да ће бити на удару државних институција или да ће остати без могућности приступа здравственом, пензионом и инвалидском осигурању. Када је реч о другим хибриднијим моделима рада које не спадају у рад у економији хонорарних послова, можемо приметити позитиван тренд у покретању микро предузећа са једним или више запослених који нуде своје услуге клијентима широм света, а упошљавају радну снагу на локалним тржиштима рада.

Све чешће су и производне компаније које користе бенефите рада из земаља региона Западног Балкана за развој својих софтверских решења, попут игара, пословних апликација и других дигиталних производа, што им омогућава ниже трошкове пословања и приступ високо квалификованој и искусној радној снази, која већ готово деценију ради на пројектима развоја софтверских решења за стране компаније.

Домаћа предузећа попут Вега ИТ-а, ХТЕК-а и других, представљају неке од лидера на тржишту услуга у ИТ сектору, док Микрософт, Ендава и друге светске компаније поседују своје развојно истраживачке центре у Републици Србији, што додатно мотивише студенте да се образују за неки од профила на пољу науке, технологије, инжењерства, уметности и математике.

Поред готово неограничених могућности које рад у економији хонорарних послова даје фриленсерима, првенствено у виду одабира врсте посла, радног времена и клијената, он доноси и доста несигурности, стреса и неизвесности свима онима који су ангажовани на овај начин. Првенствено, рад у овој економији значи константну потрагу за следећим ангажманом поред рада на тренутном пројекту, што додатно оптерећује

фриленсере и изискује рад који није могуће наплатити. Такође, често је и случај да фриленсери не уживају никакву заштиту дигиталних платформи, које се углавном стављају на страну послодаваца, те углавном пресуђују у њихову корист у случају било каквих спорова између клијената и фриленсера.

Увођење алгоритамске контроле радника и разних метрика за мерење њихових перформанси, а које се затим користе за селекцију подобних радника за будуће послове или суспендовање оних који посао не обављају на жељени начин, додатно угрожава већ крхку динамику између послодаваца и радника путем платформи, а доприноси и додатној неизвесности посла и прихода.

Платформски рад предњачи у овом погледу, где поред потпуне контроле над процесом рада својих радника и спровођења дисциплинских мера против њих, често доноси и мању зараду од законски прописане, али и друге проблеме које су узроковане начином на који ове платформе послују, поготово у државама у којима нису регистроване за обављање одређене пословне делатности. Тако на пример, у претходних неколико година, дешавало се да радници који врше транспорт путника остану без својих возила, која су им одузета од стране државних органа, а због кршења постојећих закона и непоседовања потребних дозвола за рад у одређеној привредној делатности. Поред тога, у претходном периоду, неки радници који раде путем платформи у Републици Србији, добијали су решења о плаћању пореза са изузетно високим износима након пријаве прихода, а углавном због погрешне класификације њиховог рада и непостојања јасне регулативе и прописа, што је навело многе да остану непријављени и наставе са радом у сивој зони. Ипак, треба навести да постоји позитиван тренд ка регулацији ових тржишта и пословних односа између клијената и радника у економији хонорарних послова, као и признавању ове врсте рада и пружању бољег пореског третмана за све раднике у оквиру ове економије.

Када се узму резултати овог истраживања у домену субјективног осећаја добробити учесника економије хонорарних послова из Србије и земаља региона Западног Балкана, може се уочити да је велики број ових радника задовољан својим ангажманом, иако сами услови рада нису увек били једнаки онима доступним на традиционалним радним местима.

Ипак, флексибилност радног времена и могућност одабира клијената и пројеката на којима ће радити за многе представља главну предност и мотивацију за рад у овој економији, а допринео је њиховом повећаном осећају перципиране добробити у домену

задовољства послом. Такође, треба навести да сатисфакција у овом домену сразмерно опада у односу на степен образовања дигиталних радника, што је примећено и у другим истраживањима, која су рађена на ову тему у свету.

Када је у питању сатисфакција радом у економији хонорарних послова у домену бољег баланса између личних и пословних обавеза, високо квалификовани радници имају много боља искуства и показују веће степене сатисфакције у овом домену у односу на њихове колеге, које углавном раде на неквалификованим пословима.

Тако на пример, радници на пословима транспорта путника, доставе хране или испоруке пакета, осећају већи притисак и негативни утицај ове врста рада у погледу баланса између личних и пословних обавеза, углавном због малих сатница и потребном да се уради што више посла, како би се зарадио довољан за живот. Такође, они често наводе и немогућност одвајања личних и пословних обавеза као једну од највећих мана рада у економији хонорарних послова, што је слично резултатима других истраживања, која су се бавила темама платформског рада и обављања понављајућих задатака ван дигиталне економије. Ипак, без обзира на претходно наведене мане и проблеме са којима се одређени радници у економији хонорарних послова сусрећу, они често препоручују ову врсту рада и другим радницима, а неретко и говоре да их рад у овој врсти економије испуњава и омогућава им пуну самосталност у доношењу одлука и начину на који ће извршити добијени задатак.

Када се узме у обзир и чињеница да су економије држава Западног Балкана и даље у развоју, а да локална тржишта рада не пружају довољно радницима који желе да раде по неким од хибридних модела рада, рад у економији хонорарних послова представља праву прилику за све њих, омогућавајући им да сами креирају жењене пословне аранжмане и развијају микро бизнисе око проблема које решавају. То се најбоље огледа и у чињеници да велики број радника у економији хонорарних послова види себе као предузетнике или samozапослене раднике, док многи размишљају о упошљавању и других фриленсера који би им помогли око извршавања пословних активности.

Интересантно је и да нису пронађене разлике између полова у перципираном осећају добробити ангажованих у економији хонорарних послова, иако постоје очигледна одступања у нивоима зараде и начину приступа тражењу нових ангажмана путем дигиталних платформи, што показује високу мотивисаност свих учесника у овој економији и жеље да се остваре радећи на овај начин без обзира што услови нису увек исти за све. Такође, битно је нагласити и да постоје велике разлике између висине цене

сата фриленсера из региона Западног Балкана и њихових колега са Запада, што оставља простор за даљи раст цена услуга и изједначавање услова међу радницима који обављају исти посао са различитих локација.

Као растући тренд у области samozapošljavanja и дигиталног предузетништва, појављују се нова креативна занимања, попут креатора курсева, писаца, аутора независних аудио и видео формата и других, који свој рад нуде путем специјализованих платформи, које им помажу да дођу до што већег броја купаца и понуде им своје производе углавном у неком од дигиталних формата.

Дигитални радници у креативној економији углавном се опредељују на креирање садржања специфично прављеног за одређену платформу, попут Јутјуб-а, ТикТок-а, Инстаграма и других, који им омогућавају брзу дистрибуцију креираног садржаја и њене лаке монетизације. Ту спадају бројни гејмери који се баве емитовањем играња видео игара, креатори видео и музичких садржаја за децу и одрасле, подкастери, предавачи страних језика и других интернет курсева, као и многи други. Поред тога, овај вид хибридног рада за разлику од рада у економији хонорарних послова омогућава стварање сталних и пасивних прихода кроз продају већ наснимљених садржаја или дељења профита од реклама, које нуде матичне платформе креаторима. Такође, постоји и део аутора који промовишу туђе производе и услуге и тако остварују бројне бенефите од произвођача или пружаоца тих услуга, што такође спада у један вид дигиталног предузетништва и samozapošljavanja.

Дигитална економија неоспорно представља велики потенцијал за све државе региона Западног Балкана, у виду даљег развоја привреде и повећање потражње за високо квалификованим и неквалификованим радницима, што може помоћи у смањењу незапослености и спречавању одлива радне снаге са локалних тржишта рада у иностранство. Треба напоменути да се као последица пандемије Ковид-19 вируса драстично променио начин на који се обавља посао у неким делатностима, првенствено услед дигитализације одређених пословних процеса, што је даље омогућило креирање нових хибридних модела рада и њихову експлоатацију током и након пандемије.

Када је у питању дигитална трансформација образовања и образовних система, они су такође доживели велику промену услед пандемије, која је онемогућила редовно похађање предавања, али и нових потреба тржишта, које су стављале већи фокус на дигиталне вештине и техничке компетенције радника приликом запошљавања, у односу на ранији период када се углавном тражио одређени ниво стеченог формалног

образовања. То је подстакло креирање великог броја платформи за учење на даљину, укључујући и софтверска решења за вођење наставе преко интернета као и за креирање и репродукцију дигиталних курсева. Такође, у великом порасту су и индивидуални курсеви и радионице из различитих области неформалног образовања, попут креирања интернет страница, сликања, фотографије и других, које пружају независни појединци са доказаним искуством и знањем из тих области. У неком смислу, то ће довести до демократизације знања и све већег броја људи који до потребних компетенција и вештина долазе неформалним путем, користећи неке од популарних сервиса за дигиталну едукацију.

Када је реч о управљању пројектима и пројектним задацима у дистрибуираном окружењу, очигледне су промене и у том сегменту настале услед повећаног тренда рада од куће и рада на даљину, што је закомпликовало комуникацију унутар организација и донекле онемогућило слободно ширење информација без увођења нових процеса и процедура. То је довело до издавања нове верзије ПМБОК-а од стране Института за пројектни менаџмент, који сада укључује препоруке и смернице за вођење пројеката у новим динамичним окружењима, укључујући филозофију агилног управљања и „лин“ приступа достављања производа рада у итерацијама током трајања пројекта.

Агилне методе прошле су тест издржљивости у новим окружењима рада, услед пандемије Корона-19 вируса, које више нису дозвољавале поштовање препорука о креирању тимова са свим члановима на једној локацији, као и одржавање састанака уживо, мењајући тако неке од принципа установљених још пре скоро двадесет година. То је довело до тога да се и данас након завршетка пандемије Ковид-19 вируса све више састанака обавља искључиво путем интернета, а да запослени унутар организација као и чланови тимова раде заједно без обзира где се тренутно налазе, користећи модерне алате за колаборацију попут софтвера за брзе поруке, виртуалне табле за визуализацију посла, заједничке репозиторијуме информација у облаку и слично.

У наредном периоду можемо очекивати пораст пословне активности у свим сегментима дигиталне економије и наставак напора дигитализације привреда и државне управе у региону Западног Балкана, пратећи тако трендове развијених земаља на Западу. Подизање конкурентности радне снаге и повећање броја људи који поседују потребне компетенције и вештине за рад у дигиталној економији и даље остаје главни приоритет свих влада држава региона Западног Балкана, али и главни фокус стратегије Европске комисије у програму дигитализације привреда свих држава региона.

Треба напоменути да постоји и велики број програма које омогућавају предузетницима, малим и средњим предузећима да започну са радом на иновативним пројектима, укључујући и оне за интерне потребе дигитализације пословних процеса и процедура унутар већ постојећих организација. Свакако, битно је искористити постојеће прилике за модернизацију привреде и повећање ефикасности производње у свим индустријама, што дигитална трансформација у великој мери и омогућује кроз аутоматизацију пословних процеса, дигитализацију канала продаје и брзог прилагођавања на промене, услед доступности великог броја података директно из производње. Сходно томе, можемо закључити да је доста урађено на овом плану у Републици Србији и земљама региона, али постоји још пуно простора за унапређења и могућности за инвестирање у нове дигитализоване производе капацитете, као и иновативна предузећа и њихове производе.

На крају, може се закључити да су хибридни модели рада тек у повоју и да ће њихова пуна актуелизација доћи у годинама које су пред нама док рад у дигиталној економији постаје избор све већег броја радника из региона Западног Балкана који желе више слободе, креативнију врсту посла и веће приходе, сличним онима какве већ имају њихове колеге са Запада. Такође, постоји јасна намера влада држава у региону да регулишу ова тржишта и убаце нове видове пословања у легалне токове, док се самим радницима нуде нове форме пријаве прихода и опорезивања, што ће им у многеме помоћи да планирају своје пословање, али и да остваре права којима до сада нису имали приступа. Сходно томе, може се и закључити да ће ови видови рада и пословања бити у све већем фокусу регулатора, како се нове индустрије буду дигитализовале, а стандардни облици рада мењали у складу са тиме.

LITERATURA

- [1] EEAS, „Strategija za zapadni Balkan: EU postavlja nove reprezentativne inicijative i pruža podršku regionu koji pokreću reforme,“ 2018. [На мрежи]. Available: https://www.eeas.europa.eu/node/39444_sq?page_lang=sr. [Последњи приступ 23 5 2023].
- [2] V. Simović и M. Radović-Marković, *Modern business environment and entrepreneurship education*, London: Silver and Smith Publishers, 2018.
- [3] Е. у. Србији, „Evropska komisija pokreće Digitalnu agendu za Zapadni Balkan,“ [На мрежи]. Available: <https://europa.rs/evropska-komisija-pokrece-digitalnu-agendu-za-zapadni-balkan/>. [Последњи приступ 25 7 2023].
- [4] M. R. е. а. Marković, „Integration of Gender Aspects into Development of Knowledge Management System in The Entrepreneurial Organizations in Serbia,“ *JWEE*, т. 1, бр. 2, pp. 154-169, 2022.
- [5] V. R. Sribje, „IT industrija - Upoznajte Srbiju,“ [На мрежи]. Available: <https://www.srbija.gov.rs/tekst/329886/it-industrija.php>. [Последњи приступ 20 5 2023].
- [6] M. R. е. а. Markovic, „Resilience for freelancers and self-employed,“ *Journal of Entrepreneurship and Business Resilience*, т. 4, бр. 2, pp. 30-36, 2021.
- [7] S. J. Ashford, B. B. Caza и Erin M. Reid, „From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work,“ *Research in Organizational Behavior*, т. 38, pp. 23-41, 2018.
- [8] K. Abraham, J. Haltiwanger, K. Sandusky и J. Spletzer, „Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues,“ *Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century.*, 2017.
- [9] N. S. Cohen, „Cultural work as a site of struggle: Freelancers and exploitation,“ *In Marx and the Political Economy of the Media*, pp. 36-64, 2012.
- [10] N. Worth и E. A. Karaagac., „Accounting for absences and ambiguities in the freelancing labour relation,“ *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, т. 113, бр. 1, pp. 96-108, 2022.
- [11] A. J. Wood, V. Lehdonvirta и M. Graham, „Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries,“ *New Technology, Work and Employment*, т. 33, бр. 2, pp. 95-112, 2018.
- [12] F. Stephany, O. Kässi, U. Rani и V. Lehdonvirta, „Online Labour Index 2020: New ways to measure the world’s remote freelancing market,“ *Big Data & Society*, т. 8, бр. 2, 2021.

- [13] B. Williams, A. Onsmann и T. Brown, „Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices,“ *Australasian journal of paramedicine*, 2010.
- [14] R. L. Gorsuch, „Exploratory factor analysis,“ Springer, Boston, MA, 1988.
- [15] E. Rogers, *Diffusion of Innovations*, 5th Edition, Free Press, 2003.
- [16] G. Westerman, D. Bonnet и A. McAfee, „The nine elements of digital transformation,“ *MIT Sloan Management Review*, т. 55, бр. 3, pp. 1-6, 2014.
- [17] G. Mićunović, N. Novaković и G. Stefanović, „Globalization and its adverse effects on developing countries,“ у *Contemporary business and management, SYNTHESIS*, Belgrade, 2015.
- [18] T. E. WEF, „Serbia Competitiveness Rank,“ [На мрежи]. Available: <https://tradingeconomics.com/serbia/competitiveness-rank>. [Последњи приступ 7 7 2023].
- [19] W. E. F. Klaus Schwab, „The Global Competitiveness Report,“ WEF, Geneva, 2019.
- [20] European Commission, „The Digital Europe Programme - Shaping Europe’s digital future,“ [На мрежи]. Available: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/digital-programme>. [Последњи приступ 24 7 2023].
- [21] V. R. Srbije, „Program širenja znanja iz oblasti digitalne transformacije "Srbija digitalizuje",“ [На мрежи]. Available: <https://www.ite.gov.rs/extfile/sr/4293/Program%20Srbija%20digitalizuje1.pdf>. [Последњи приступ 24 7 2023].
- [22] E. u. Srbiji, „Evropska komisija pokreće Digitalnu agendu za Zapadni Balkan,“ [На мрежи]. Available: <https://europa.rs/evropska-komisija-pokrece-digitalnu-agendu-za-zapadni-balkan/>. [Последњи приступ 24 7 2023].
- [23] C. Rodriguez-Lluesma, P. García-Ruiz и J. Pinto-Garay, „The digital transformation of work: A relational view.,“ *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, т. 30, бр. 1, pp. 157-167, 2021.
- [24] K. Gavrilović и M. Vučeković, „Impact and consequences of the COVID-19 virus on the economy of the United States,“ *International Review*, pp. 56-64, 2020.
- [25] E. Parliament, „Shaping the digital transformation: EU strategy explained,“ [На мрежи]. Available: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210414STO02010/shaping-the-digital-transformation-eu-strategy-explained>. [Последњи приступ 22 9 2023].
- [26] W. E. Forum, „Why we need to prioritize digital transformation - even in a downturn,“ [На мрежи]. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2023/01/davos23-digital-transformation-investment-priority-downturn/>. [Последњи приступ 22 9 2023].

- [27] International Labour Organization, „COVID-19: Guidance for labour statistics data collection,“ ILO, Geneva, 2020.
- [28] PWC, „US Remote Work Survey,“ [На мрежи]. Available: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html#content-free-1-cbb3>. [Последњи приступ 7 9 2023].
- [29] Republički zavod za statistiku, „Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2021,“ Republika Srbija, Belgrade, 2022.
- [30] UpWork, „Labor market trends and insights,“ [На мрежи]. Available: <https://www.upwork.com/research/labor-market-trends-and-insights>. [Последњи приступ 9 7 2023].
- [31] P. R. Centar, „COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America,“ [На мрежи]. Available: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>. [Последњи приступ 7 9 2023].
- [32] A. Dua, K. Ellingrud, P. Kirschner, A. Kwok, R. Luby и R. Palter, „Americans are embracing flexible work—and they want more of it,“ McKinsey & Company, [На мрежи]. Available: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>. [Последњи приступ 9 7 2023].
- [33] T. A., „5 steps to make your organization more flexible,“ [На мрежи]. Available: <https://www.zoho.com/blog/people/5-steps-to-make-your-organization-more-flexible.html>. [Последњи приступ 29 7 2023].
- [34] K. Schwab, *The fourth industrial revolution*, 2017.
- [35] M. Xu, J. M. David и S. H. Kim, „The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges,“ *International journal of financial research*, т. 9, бр. 2, pp. 90-95, 2018.
- [36] Biznis u regionu, „VODIČ KROZ INDUSTRIJU 4.0 I ZAŠTO JE VAŽNA,“ [На мрежи]. Available: <https://biznisuregionu.com/vodic-kroz-industriju-4-0-i-zasto-je-vazna/>. [Последњи приступ 26 7 2023].
- [37] J. Joković, „PRIMENA KONCEPTA INDUSTRIJA 4.0 U REPUBLICI SRBIJI,“ *Zbornik radova fakulteta tehničkih nauka*, т. 35, бр. 10, 2020.
- [38] Industrija, „Ka strategiji nove industrijalizacije Srbije,“ [На мрежи]. Available: <https://www.industrija.rs/vesti/clanak/ka-strategiji-nove-industrijalizacije-srbije>. [Последњи приступ 26 7 2023].
- [39] Investopedia, „What Is the Knowledge Economy? Definition, Criteria, and Example,“ [На мрежи]. Available: <https://www.investopedia.com/terms/k/knowledge-economy.asp>. [Последњи приступ 31 7 2023].

- [40] KAPSARC.org, „Knowledge Economy Index (World Bank),“ [На мрежи]. Available: https://datasource.kapsarc.org/explore/dataset/knowledge-economy-index-world-bank-2012/information/?disjunctive.location_name&disjunctive.indicator_name&disjunctive.measure_name. [Последњи приступ 31 7 2023].
- [41] knoema, „Global Knowledge Index,“ [На мрежи]. Available: <https://knoema.com/infographics/aomssce/global-knowledge-index?Region=Serbia&indicator=Global%20Knowledge%20Index>. [Последњи приступ 31 7 2023].
- [42] U. /. MBRF, „Global Knowledge Index,“ UNDP and MBRF, Dubai, 2021.
- [43] U. D. o. L. Bureau of Labor Statistics, „The Economics Daily, Number of quits at all-time high in November 2021,“ [На мрежи]. Available: <https://www.bls.gov/opub/ted/2022/number-of-quits-at-all-time-high-in-november-2021.htm>. [Последњи приступ 9 7 2023].
- [44] N. ekonomija, „Ekonomija znanja – prečica do razvijenih,“ 5 7 2023. [На мрежи]. Available: <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-izdanja/ekonomija-znanja-precica-do-razvijenih>.
- [45] Hotmart, „Digital Entrepreneurship: all you need to know to start an online business in 2022,“ [На мрежи]. Available: <https://hotmart.com/en/blog/digital-entrepreneurship>. [Последњи приступ 31 7 2023].
- [46] Adobe, „The rise of digital entrepreneurship: Tips for how to start a business online.,“ [На мрежи]. Available: <https://www.adobe.com/acrobat/resources/digital-entrepreneurship-starting-a-business-online.html>. [Последњи приступ 31 7 2023].
- [47] F. R. Bank, „What Is a Digital Entrepreneur?,“ [На мрежи]. Available: <https://www.firstrepublic.com/insights-education/what-is-a-digital-entrepreneur>. [Последњи приступ 31 7 2023].
- [48] Institut za moderno obrazovanje, „Lifelong learning,“ [На мрежи]. Available: <https://www.institut.edu.rs/lifelong-learning/>. [Последњи приступ 2 8 2023].
- [49] European Commission, „Digital Education Action Plan,“ [На мрежи]. Available: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>. [Последњи приступ 1 6 2023].
- [50] E. Van Laar, A. J. Van Deursen, J. A. Van Dijk и J. De Haan, „The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review.,“ *Computers in human behavior*, т. 72, pp. 577-588, 2017.
- [51] OpenAI, „Introducing ChatGPT,“ [На мрежи]. Available: <https://openai.com/blog/chatgpt>. [Последњи приступ 26 5 2023].

- [52] M. Vučković, M. Radović-Marković и D. Marković, „The Platform Economy and Flexible Working in The Digital Age,“ у *In Conference, CANU*, Podgorica, 2020.
- [53] S. Yablonsky, „A multidimensional framework for digital platform innovation and management: from business to technological platforms,“ *Systems Research and Behavioral Science*, т. 35, бр. 3, pp. 485-501, 2018.
- [54] UpWork, „Upwork Unveils Most In-Demand Skills for Independent Professionals in 2023,“ [На мрежи]. Available: <https://www.upwork.com/press/releases/upwork-unveils-most-in-demand-skills-for-independent-professionals-in-2023>. [Последњи приступ 22 7 2023].
- [55] M. Radović-Marković, M. Vučković и D. Marković, „Flexible operation in the digital economy,“ *Trendovi u poslovanju*, т. 9, бр. 1, pp. 25-31, 2021.
- [56] V. De Stefano, „The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy,“ *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 2015.
- [57] A. Stewart и J. Stanford, „Regulating work in the gig economy: What are the options?,“ *The Economic and Labour Relations Review*, т. 28, бр. 3, pp. 420-437, 2017.
- [58] F. Sussan и Z. J. Acs, „The digital entrepreneurial ecosystem,“ *Small Business Economics*, pp. 55-73, 2017.
- [59] C. Richter, S. Kraus и P. Syrjä, „The shareconomy as a precursor for digital entrepreneurship business models,“ *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, т. 25, бр. 1, pp. 18-35, 2015.
- [60] M. A. Cherry, „Beyond misclassification: The digital transformation of work,“ *Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper*, 2016.
- [61] E. Nemkova, P. Demirel и L. Baines, „In search of meaningful work on digital freelancing platforms: the case of design professionals,“ *New Technology, Work and Employment*, т. 32, pp. 226-243, 2019.
- [62] A. Deshpande, H. Sharp, L. Barroca и P. Gregory, „Remote working and collaboration in agile teams,“ у *International Conference on Information Systems*, Dublin, Ireland, 2016.
- [63] agilemanifesto.org, „Principi na kojima se zasniva Agilni Manifest,“ [На мрежи]. Available: <https://agilemanifesto.org/iso/sr/principles.html>. [Последњи приступ 24 9 2023].
- [64] T. Thesing, C. Feldmann и M. Burchardt, „Agile versus waterfall project management: decision model for selecting the appropriate approach to a project,“ *Procedia Computer Science*, т. 181, pp. 746-756, 2021.

- [65] R. Picciotto, „Towards a ‘New Project Management’ movement? An international development perspective.,“ *International Journal of Project Management*, т. 38, бр. 8, pp. 474-485, 2020.
- [66] D. Borissova, Z. Dimitrova и V. Dimitrov, „How to Support Teams to Be Remote and Productive: Group Decision-Making for Remote Collaboration Software Tools,“ *Information & Security*, т. 46, бр. 1, pp. 36-52, 2020.
- [67] Atlassian, „What is Scrum?,“ [На мрежи]. Available: <https://www.atlassian.com/agile/scrum>. [Последњи приступ 14 7 2023].
- [68] Scrum.org, „What is Scrum?,“ [На мрежи]. Available: <https://www.scrum.org/resources/what-scrum-module>. [Последњи приступ 14 7 2023].
- [69] P. M. Srbija, „Скрам Методологија,“ [На мрежи]. Available: <https://project-management-srbija.com/project-management/scrum-metodologija-vodjenja-projekata>. [Последњи приступ 4 9 2023].
- [70] Toyota, „Kanban Toyota Production System,“ [На мрежи]. Available: <https://mag.toyota.co.uk/kanban-toyota-production-system/>. [Последњи приступ 7 16 2023].
- [71] Agile Alliance, „What is Kanban?,“ [На мрежи]. Available: [https://www.agilealliance.org/glossary/kanban/#q=~\(infinite~false~filters~\(postType~\(~'page~'post~'aa_book~'aa_event_session~'aa_experience_report~'aa_glossary~'aa_research_paper~'aa_video\)~tags~\(~'kanban\)\)~searchTerm~'~sort~false~sortDirection~'asc~page~](https://www.agilealliance.org/glossary/kanban/#q=~(infinite~false~filters~(postType~(~'page~'post~'aa_book~'aa_event_session~'aa_experience_report~'aa_glossary~'aa_research_paper~'aa_video)~tags~(~'kanban))~searchTerm~'~sort~false~sortDirection~'asc~page~). [Последњи приступ 16 7 2023].
- [72] Project Management Institute, „PMBOK Guide,“ [На мрежи]. Available: <https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok>. [Последњи приступ 17 7 2023].
- [73] Project Management Institute, PMBOK® Guide, 2021.
- [74] Project Times, „The PMBOK Guide 7th edition summary,“ [На мрежи]. Available: <https://www.projecttimes.com/articles/the-pmbok-guide-seventh-edition-summary/>. [Последњи приступ 17 7 2023].
- [75] J. & G. M. Woodcock, *The gig economy. A critical introduction*, Cambridge: Polity., 2019.
- [76] TeamStage, „Gig Economy Statistics: Demographics and Trends in 2023,“ 2023. [На мрежи]. Available: <https://teamstage.io/gig-economy-statistics/>. [Последњи приступ 25 5 2023].

- [77] W. E. Forum, „The gig economy: How can we make it fairer?“, 2021. [На мрежи]. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2021/10/the-gig-economy-how-can-we-make-it-fairer/>. [Последњи приступ 25 5 2023].
- [78] M. Radović-Marković, D. Radulović и B. Đukanović, Rad (k)od kuće: ekonomski, pravni i socijalno-psihološki aspekti., Sremski Karlovci ; Novi Sad: Izdavačka knjižarnica Zorana Stojanovića, 2021.
- [79] M. Radović–Marković, B. Đukanović, D. Marković и A. Dragojević, Entrepreneurship and work in the gig economy: The case of the western balkans, London: Routledge, 2021.
- [80] M. Marković и B. Đukanović, Macroeconomics of Western Balkans in the Context of the Global Work and Business Environment, Charlotte, US: Information Age Publishing (IAP), Inc., 2022.
- [81] J. Duggan, U. Sherman, R. Carbery и A. McDonnell, „Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM,“ *Human Resource Management Journal*, 2019.
- [82] G. Sun, „Quantitative Analysis of Online Labor Platforms’ Algorithmic Management Influence on Psychological Health of Workers,“ *International Journal of Environmental Research and Public Health*, т. 20, бр. 5, 2023.
- [83] J. Adams-Prassl, „Regulating algorithms at work: Lessons for a ‘European approach to artificial intelligence,“ *European Labour Law Journal*, т. 13, pp. 30-50, 2022.
- [84] Sterling, „The Gig Economy Influence: What Every Industry Can Learn from Gig,“ 2021. [На мрежи]. Available: <https://www.sterlingcheck.com/blog/2021/05/the-gig-economy-influence-what-every-industry-can-learn-from-gig/>. [Последњи приступ 25 5 2023].
- [85] A. Broughton, R. Gloster, R. Marvell, M. Green и A. Martin, „The experiences of individuals in the gig economy,“ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, London , 2018.
- [86] K. G. Abraham, J. C. Haltiwanger, K. Sandusky и J. R. Spletzer, „Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues,“ National Bureau of Economic Research, 2018.
- [87] V. De Stefano, „The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy,“ *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 2015.
- [88] I. Brinkley, „In search of the gig economy.,“ The Work Foundation, 2016.
- [89] O. Kässi, C. Hadley и V. Lehdonvirta, „Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research.,“ Figshare, 2019.

- [90] F. Stephany, O. Kässi, U. Rani и V. Lehdonvirta, „Online Labour Index 2020: New ways to measure the world’s remote freelancing market,“ *Big Data & Society*, 2021.
- [91] A. Aloisi, „Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms,“ *Comparative Labor Law & Policy Journal*, т. 37, бр. 3, 2016.
- [92] U. Bajwa, L. Knorr, E. Di Ruggiero, D. Gastaldo и A. Zendel, „Towards an understanding of workers’ experiences in the global gig economy,“ *Globalization and Health*, т. 14, бр. 124, pp. 2-4, 2018.
- [93] UpWork, „Freelance Forward 2022,“ [На мрежи]. Available: <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022>. [Последњи приступ 22 7 2023].
- [94] G. Allon, C. M. C. и W. P. Sinchaisri, „The impact of behavioral and economic drivers on gig economy workers,“ *Manufacturing & Service Operations Management*, 2023.
- [95] C. Purcell и R. Garcia, „Indecent Work? The Rise of Digital Platform Work in France and the United Kingdom,“ *In Decent Work*, pp. 99-112, 2021.
- [96] R. B. Collier, V. Dubal и C. Carter, „Labor platforms and gig work: the failure to regulate,“ *UC Berkeley - Working Paper Series*, 2017.
- [97] T. Berger, C. B. Frey, G. Levin и S. R. Danda, „Uber happy? Work and well-being in the ‘gig economy’,“ *Economic Policy*, pp. 429-477, 2019.
- [98] U. Bajwa, L. Knorr, E. D. Ruggiero, D. Gastaldo и A. Zendel, „Towards an understanding of workers’ experiences in the global gig economy,“ *Globalization and Health*, 2018.
- [99] P. M. Menger, „Contingent High-Skilled Work and Flexible Labor Markets. Creative Workers and Independent Contractors Cycling Between Employment and Unemployment,“ *Swiss Journal of Sociology*, 2017.
- [100] B. Đukanović, M. Radović-Marković, N. Macanović и A. Maksimović, „Economic and Social Advantages and Limitations of Working from Home in Serbia, Montenegro, Bosnia and Herzegovina, and North Macedonia,“ *IPSI Transactions on Internet Research*, 2022.
- [101] D. Borislav, M. Dusan, K. Natasa и S. Banovic, „Freelance in Four Countries of the Western Balkans,“ *The IPSI Transactions on Internet Research*, т. 18, бр. 2, pp. 18-27, 2022.
- [102] European Training Foundation, „Embracing the digital age: The future of work in the Western Balkans: New forms of employment and platform work,“ у *ETF*, Turin, Italy, 2022.

- [103] A. Burke и M. Cowling, „The use and value of freelancers: The perspective of managers,“ *International Review of Entrepreneurship*, 2015.
- [104] M. Barlage, A. v. d. Born и A. v. Witteloostuijn, „The needs of freelancers and the characteristics of ‘gigs’: Creating beneficial relations between freelancers and their hiring organizations,“ *Emerald Open Research*, 2019.
- [105] A. Mettler и A. D. Williams, „The rise of the micro-multinational: How freelancers and technology-savvy start-ups are driving growth, jobs and innovation,“ *Lisbon Council Policy Brief*, т. 5, бр. 3, pp. 1-28, 2011.
- [106] A. Burke и M. Cowling, „On the critical role of freelancers in agile economies,“ *Small Business Economics*, 2020.
- [107] Deloitte, „Designing work for well-being,“ [На мрежи]. Available: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/workforce-trends-2020.html#designing-work-well-being>. [Последњи приступ 10 7 2023].
- [108] Deloitte, „The 2021 Deloitte Global Human Capital Trends survey,“ Deloitte Insights, 2021.
- [109] Payoneer, „Izveštaj o istraživanju frilensera za 2023 godinu: Smernice i korisni uvidi za male biznise u zemljama jugoistočne Evrope,“ 2023.
- [110] A. Burke, „The Entrepreneurship Enabling Role of Freelancers: Theory with Evidence from the Construction Industry,“ *International Review of Entrepreneurship*, 2011.
- [111] J. a. S. D. Kitching, „Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce, A Report for the Professional Contractors Group,“ Kingston University, UK., 2008.
- [112] UFP, „Počeo sa radom portal za www.frilenseri.purs.gov.rs,“ [На мрежи]. Available: <https://ufp.rs/poceo-sa-radom-portal-za-www-frilenseri-purs-gov-rs/>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [113] NALED, „Vodič za prijavu i plaćanje poreza putem portala www.frilenseri.purs.gov.rs,“ StarTech.org.rs, Belgrade, 2023.
- [114] M. Doherty, „When the working day is through: the end of work as identity?,“ *Work, Employment and Society* 23(1), p. 84–101, 2009.
- [115] M. Dragičević, „Problemi kvalifikacije i radnopravne zaštite "Digitalnih radnika",“ *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, pp. 147-164, 2021.
- [116] Republički zavod za statistiku, Republika Srbija, „Anketa o radnoj snazi, IV kvartal 2022,“ Beograd, 2023.
- [117] B. Andjelkovic, J. Sapic и M. Skocajic, „Digging into Gig Economy in Serbia: Who are the digital workers from Serbia, and why do they work on global platforms,“ Public Policy Research Centre, Belgrade, 2019.

- [118] B. Anđelković, T. Jakobi, V. Ivanović, Z. Kalinić и L. Radonjić, „Gigmetar Srbija,“ Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, 2023.
- [119] M. Vucekovic, G. Avlijas, M. R. Markovic, D. Radulovic, A. Dragojević и D. Marković, „The Relationship Between Working in the "Gig" Economy and Perceived Subjective Well-Being in Western Balkan Countries,“ *Frontiers in Psychology*, т. 14, р. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1180532, 2023.
- [120] F. Rosioru, „The changing concept of subordination,“ *Recent Developments in a Labour Law*, 2013.
- [121] L. Kovačević, „Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice,“ *Pravni fakultet Univeziteta u Beogradu*, 2013.
- [122] A. A. Aletdinova, „Peculiarities of the Russian Freelance Market,“ *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 2016.
- [123] S. Golušin, „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.*, 2020.
- [124] MONS, „Nestandardni oblici zapošljavanja u digitalnoj ekonomiji u Srbiji: šta je novo u novom radu?,“ 5 7 2023. [На мрежи]. Available: <https://mons.rs/nestandardni-oblici-zaposljavanja-u-digitalnoj-ekonomiji-u-srbiji>.
- [125] M. Radović-Marković, M. Stevanović и N. Milojević, „Remote working in terms of COVID-19,“ *International Journal of Entrepreneurship*, т. 25, бр. 1, 2021.
- [126] M. Kaufman, „Opinion: More than half of the U.S. labor force will be freelance by 2027. Here’s why that’s a good thing for workers and businesses alike,“ [На мрежи]. Available: <https://www.marketwatch.com/story/more-than-half-of-the-u-s-labor-force-will-be-freelance-by-2027-heres-why-thats-a-good-thing-for-workers-and-businesses-alike-11661178674>. [Последњи приступ 1 8 2023].
- [127] E. Davidson и E. Vaast, „Digital entrepreneurship and its sociomaterial enactment,“ *43rd Hawaii International Conference on System Sciences IEEE*, pp. 1-10, 2010.
- [128] S. Kraus, C. Palmer, N. Kailer, F. L. Kallinger и J. Spitzer, „Digital entrepreneurship: A research agenda on new business models for the twenty-first century,“ *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.*, 2018.
- [129] L. Jin, „The Passion Economy and the Future of Work,“ [На мрежи]. Available: <https://a16z.com/2019/10/08/the-passion-economy-and-the-future-of-work/>. [Последњи приступ 1 8 2023].
- [130] A. Perulli и T. Tiziano, *The future of work: labour law and labour market regulation in the digital era*, Kluwer Law International BV, 2020.

- [131] M. Doherty, „When the working day is through: the end of work as identity?“, *Work, Employment and Society*, т. 23, бр. 1, p. 84–101, 2009.
- [132] M. Dragičević, „Problemi kvalifikacije i radnopravne zaštite "Digitalnih radnika",“ *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 2021.
- [133] F. Flanagan, „Theorising the gig economy and home-based service work“, *Journal of Industrial Relations*, pp. 57-78, 2019.
- [134] A. Kovačević, „Pandemija korona virusa - šansa za uspešnu digitalizaciju rada ili dodatno unižavanje prava radnika“, у *Političke posledice pandemije*, Beograd, Udruženje za političke nauke Srbije, 2021, pp. 23-38.
- [135] A. Stewart и J. Stanford, „Regulating work in the gig economy: What are the options“, *The Economic and Labour Relations Review*, т. 28, бр. 3, pp. 420-437, 2017.
- [136] W. Sutherland, M. H. Jarrahi, M. Dunn и S. B. Nelson, „Work precarity and gig literacies in online freelancing“, *Work, Employment and Society*, т. 34, бр. 3, pp. 457-475, 2020.
- [137] B. Đukanović, M. Radović-Marković, N. Macanović и A. Maksimović, „Economic and Social Advantages and Limitations of Working from Home in Serbia, Montenegro, Bosnia and Herzegovina, and North Macedonia“, *The IPSI Transactions on Internet Research*, т. 18, бр. 2, pp. 6-17, 2022.
- [138] M. Radović Marković, „Organisational Resilience and Business Continuity: Theoretical and Conceptual Framework“, *Journal of Entrepreneurship and Business Resilience*, pp. 5-11, 2018.
- [139] M. Radović-Marković, M. Vučković и D. Marković, „Flexible operation in the digital economy“, *Trendovi u poslovanju*, т. 9, бр. 1, pp. 25-31, 2021.
- [140] M. Vučković, G. Avlijaš, M. Radović Marković, D. Radulović, A. Dragojević и D. Marković, „The Relationship Between Working in the "Gig" Economy and Perceived Subjective Well-Being in Western Balkan Countries“, *Frontiers in Psychology*, т. 14, 2023.
- [141] Online Labour Index , „How is online work classified in the OLI?“, [На мрежи]. Available: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/how-is-online-work-classified/>. [Последњи приступ 11 7 2023].
- [142] M. P. -. URI, „O budućem statusu frilensera“, [На мрежи]. Available: <https://uri.rs/2022/06/28/o-buducem-statusu-frilensera/>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [143] M. M. -. StartIT, „Freelance poslovi — prednosti i mane najpopularnijih sajtova za digitalni rad“, [На мрежи]. Available: <https://startit.rs/freelance-poslovi-prednosti-i-mane-najpopularnijih-sajtova-za-digitalni-rad/>. [Последњи приступ 20 7 2023].

- [144] UFPS, „Predlog za budući model oporezivanja frilensa - UFPS,“ [На мрежи]. Available: <https://ufp.rs/predlog-za-buduci-model-oporezivanja-f/>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [145] D. Zajednica, „NALED i Digitalna zajednica traže produženje zaštite za paušalce i niži porez za radnike koji posluju preko interneta,“ [На мрежи]. Available: <https://www.digitalnazajednica.org/2022/10/03/naled-i-digitalna-zajednica-traze-produzenje-zastite-za-pausalce-i-nizi-porez-za-radnike-koji-posluju-preko-interneta/>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [146] NALED, „Frilenseri - Dve opcije samooporezivanja,“ [На мрежи]. Available: <https://frilenseri.purs.gov.rs/korisne-informacije/dva-modela-samooporezivanja-koji-odabrati.html>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [147] NALED, „Frilenseri - Najčešća pitanja,“ [На мрежи]. Available: <https://frilenseri.purs.gov.rs/najcesca-pitanja.html>. [Последњи приступ 21 7 2023].
- [148] N. Ekonomija, „U Srbiji posluje oko 74.000 frilensera, polovina svih u Beogradu,“ [На мрежи]. Available: <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/u-srbiji-posluje-oko-74000-frilensera-polovina-svih-u-beogradu>. [Последњи приступ 21 7 2023].
- [149] I. Ercan, B. Yazici, D. Sigirli, B. Ediz и I. Kan, „Examining Cronbach alpha, theta, omega reliability coefficients according to sample size,“ *Journal of modern applied statistical methods*, т. 6, бр. 1, 2007.
- [150] I. Huđek, P. Tominc и K. Širec, „The human capital of the freelancers and their satisfaction with the quality of life,“ *Sustainability*, т. 13, бр. 20, 2021.
- [151] S. Taboroši, E. Terek-Stojanović, M. Nikolić, P. Mali, S. Mitić и E. Strukan, „Effects of gender, age, and education on entrepreneurial orientation and intentions among freelancers,“ *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, pp. 165-175, 2022.
- [152] S. J. C. B. B. & R. E. M. Ashford, „From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work,“ *Research in Organizational Behavior*, т. 38, pp. 23-41., 2018.
- [153] NOKS, „NQFS - Levels of education in Serbia,“ [На мрежи]. Available: <http://noks.mpn.gov.rs/en/comparative-table-of-the-qualification-levels-and-types-of-education/>. [Последњи приступ 2023].
- [154] S. Lund, A. Madgavkar, J. Manyika и S. Smit, „What’s next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries,“ McKinsey Global Institute, 2020.
- [155] J. Duggan, U. Sherman, R. Carbery и A. McDonnell, „Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM,“ *Human Resource Management Journal*, 2019.

- [156] NOKS, „Šifarnik nivoa kvalifikacija,“ [На мрежи]. [Последњи приступ 29 5 2023].
- [157] Scrum.org, „The Scrum Framework Poster,“ [На мрежи]. Available: <https://www.scrum.org/node/646>. [Последњи приступ 14 7 2023].
- [158] Atlassian, „Kanban Template,“ [На мрежи]. Available: <https://www.atlassian.com/software/jira/templates/kanban>. [Последњи приступ 16 7 2023].
- [159] Atlassian, „Scrum Template,“ [На мрежи]. Available: <https://www.atlassian.com/software/jira/templates/scrum>. [Последњи приступ 16 7 2023].
- [160] E. Rogers, „Diffusion of Innovations: Modifications of a Model for Telecommunications,“ *Schriftenreihe des Wissenschaftlichen Instituts für Kommunikationsdienste, Springer, Berlin*, т. 17, 1995.
- [161] D. Bonnet и G. Westerman, „The new elements of digital transformation,“ *MIT Sloan Management Review*, т. 62, бр. 2, 2020.
- [162] NALED, „Frilenseri,“ [На мрежи]. Available: <https://frilenseri.purs.gov.rs/>. [Последњи приступ 20 7 2023].
- [163] J. Adams-Prassl, „Regulating algorithms at work: Lessons for a ‘European approach to artificial intelligence,“ *European Labour Law Journal*, т. 13, pp. 30-50, 2022.

ПРИЛОЗИ

А. Садржај упитника

За потребе овог истраживања креиран је интернет упитник, који је био је доступан за одговоре током пандемије вируса Ковид-19 2020. године. Упитник је садржао следеће варијабле и питања на које је било могуће дати одговор:

- Пол
- Које сте године рођени?
- У којој држави живите?
- Која је последња школа коју сте завршили?
- Колико дуго радите од куће?
- У којој делатности радите од куће?
- На који начин примарно радите од куће?
- Шта вам је најбитније код избора посла
- Да ли би радили у "гиг економији" као једином извору прихода?
- Ако већ радите у "гиг економији", да ли вам је то једини посао и извор прихода?
- Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?
- У последње две године, за колико послодаваца сте радили?
- У последње две године, коју од следећих врста послова сте радили у "Гиг економији"?
- Имате ли приступ неком од следећих погодности које вам нуди посао преко платформе?
- У којим аспектима живота је ваше учешће у "гиг економији" негативно утицало на ваш живот?
- Како је Ваше учешће у "гиг економији" позитивно утицало на ваш живот?
- Да ли рад у "гиг економији" може да смањи значајно незапосленост?
- Да ли рад у "гиг економији" може да допринесе квалитету живота људи?
- Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији"?
- Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозга у иностранство?
- Да ли би и овакав начин рада и другима препоручили као најбољи избор код запошљавања?

- Предности обављања бизниса од куће?
- Чиме се треба руководити код рада од куће?
- Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?
- Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?
- Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?
- Како и под којим условима треба формирати канцеларију код куће?
- Како треба да изгледате и да budete обучени за обављање бизниса код куће?
- Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?
- Које стратегије користите за увећавање зараде?
- Најчешћи проблеми код вођења бизниса у кућној режији?
- Које стратегије користите за њихово превазилажење ?
- Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

В. Статистички подаци и табеле на целом скупу

а. Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу

Босна и Херцеговина

Табела 3 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Босна и Херцеговина)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	3	75	8	23	109
	% по полу	2,80%	68,80%	7,30%	21,10%	100,00%
	% удела у укупном узорку	42,90%	58,10%	72,70%	42,60%	54,20%
Женски	Број одговора	4	54	3	31	92
	% по полу	4,30%	58,70%	3,30%	33,70%	100,00%
	% удела у укупном узорку	57,10%	41,90%	27,30%	57,40%	45,80%
Укупно	Број одговора	7	129	11	54	201
	% по полу	3,50%	64,20%	5,50%	26,90%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Црна Гора

Табела 4 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Црна Гора)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	0	28	19	46	93
	% по полу	0,00%	30,10%	20,40%	49,50%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	43,10%	51,40%	48,40%	46,30%
Женски	Број одговора	4	37	18	49	108
	% по полу	3,70%	34,30%	16,70%	45,40%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	56,90%	48,60%	51,60%	53,70%
Укупно	Број одговора	4	65	37	95	201
	% по полу	2,00%	32,30%	18,40%	47,30%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Северна Македонија

Табела 5 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Северна Македонија)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	0	48	29	40	117
	% по полу	0,00%	41,00%	24,80%	34,20%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	51,10%	52,70%	55,60%	52,90%
Женски	Број одговора	0	46	26	32	104
	% по полу	0,00%	44,20%	25,00%	30,80%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	48,90%	47,30%	44,40%	47,10%
Укупно	Број одговора	0	94	55	72	221
	% по полу	0,00%	42,50%	24,90%	32,60%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Србија

Табела 6 - Преглед стеченог образовања свих испитаника по полу (Србија)

	Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
--	---------	--------	------	----------	--------

Мушки	Број одговора	0	112	42	74	228
	% по полу	0,00%	49,10%	18,40%	32,50%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	58,30%	49,40%	56,90%	55,90%
Женски	Број одговора	1	80	43	56	180
	% по полу	0,60%	44,40%	23,90%	31,10%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	41,70%	50,60%	43,10%	44,10%
Укупно	Број одговора	1	192	85	130	408
	% по полу	0,20%	47,10%	20,80%	31,90%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

б. Преглед старосне структуре свих испитаника

Босна и Херцеговина

Табела 7 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Босна и Херцеговина)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	86	66,7%
26-34	33	25,6%
35-44	8	6,2%
45-54	1	0,8%
55-64	1	0,8%
преко 65	0	0,0%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 8 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Црна Гора)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	9	20,0%
26-34	23	51,1%
35-44	9	20,0%
45-54	3	6,7%
55-64	1	2,2%
преко 65	0	0,0%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 9 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Северна Македонија)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	29	22,1%

26-34	53	40,5%
35-44	26	19,8%
45-54	19	14,5%
55-64	4	3,1%
преко 65	0	0,0%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 10 - Преглед старосне структуре свих испитаника (Србија)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	32	19,3%
26-34	63	38,0%
35-44	44	26,5%
45-54	25	15,1%
55-64	1	0,6%
преко 65	1	0,6%
Укупно	166	100,0%

с. Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?

Босна и Херцеговина

Табела 11 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	51	25,4%
Друго	2	1,0%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	45	22,4%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	79	39,3%
Све наведено	1	0,5%
Већом зарадом	15	7,5%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	8	4,0%
Укупно	201	100,0%

Црна Гора

Табела 12 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	38	18,9%
Друго	1	0,5%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	66	32,8%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	44	21,9%

Све наведено	0	0,0%
Већом зарадом	24	11,9%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	28	13,9%
Укупно	201	100,0%

Северна Македонија

Табела 13 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	54	24,4%
Друго	0	0,0%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	52	23,5%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	48	21,7%
Све наведено	1	0,5%
Већом зарадом	33	14,9%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	33	14,9%
Укупно	221	100,0%

Србија

Табела 14 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	97	23,8%
Друго	6	1,5%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	90	22,1%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	120	29,4%
Све наведено	0	0,0%
Већом зарадом	71	17,4%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	24	5,9%
Укупно	408	100,0%

d. Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

Напомена: Ово питање представља мултиплу где збир процената може прећи 100%

Босна и Херцеговина

Табела 15 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	117	58,2%
Добре комуникационе способности	118	58,7%
Потребно претходно искуство	40	19,9%
Радни простор у оквиру властитог дома	76	37,8%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	111	55,2%

Укупно	462	229,9%
--------	-----	--------

Црна Гора

Табела 16 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Црна Гора)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	78	38,8%
Добре комуникационе способности	81	40,3%
Потребно претходно искуство	53	26,4%
Радни простор у оквиру властитог дома	70	34,8%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	69	34,3%
Укупно	351	174,6%

Северна Македонија

Табела 17 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	134	60,6%
Добре комуникационе способности	130	58,8%
Потребно претходно искуство	115	52,0%
Радни простор у оквиру властитог дома	115	52,0%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	57	25,8%
Укупно	551	249,3%

Србија

Табела 18 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Србија)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	244	59,8%
Добре комуникационе способности	236	57,8%
Потребно претходно искуство	170	41,7%
Радни простор у оквиру властитог дома	210	51,5%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	142	34,8%
Укупно	1002	245,6%

- е. Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?**

Босна и Херцеговина

Табела 19 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	60	29,9%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	20	10,0%

Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	36	17,9%
Нисам с обзиром да не поседују квалификације за обављање тих послова.	1	0,5%
Нисам, други разлози	11	5,5%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	73	36,3%
Укупно	201	100,0%

Црна Гора

Табела 20 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	58	28,9%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	43	21,4%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	44	21,9%
Нисам с обзиром да не поседују квалификације за обављање тих послова.	0	0,0%
Нисам, други разлози	4	2,0%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	52	25,9%
Укупно	201	100,0%

Северна Македонија

Табела 21 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	45	20,4%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	46	20,8%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	48	21,7%
Нисам с обзиром да не поседују квалификације за обављање тих послова.	4	1,8%
Нисам, други разлози	78	35,3%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	221	100,0%

Србија

Табела 22 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	93	22,8%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	45	11,0%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	76	18,6%
Нисам с обзиром да не поседују квалификације за обављање тих послова.	30	7,4%
Нисам, други разлози	164	40,2%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	408	100,0%

f. Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

Босна и Херцеговина

Табела 23 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Не знам	1	0,5%
Ово је посао без радног времена	45	22,4%
У допунском радном времену	12	6,0%
У пуном радном времену	43	21,4%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	100	49,8%
Укупно	201	100,0%

Црна Гора

Табела 24 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Не знам	5	2,5%
Ово је посао без радног времена	59	29,4%
У допунском радном времену	19	9,5%
У пуном радном времену	57	28,4%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	61	30,3%
Укупно	201	100,0%

Северна Македонија

Табела 25 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Не знам	4	1,8%
Ово је посао без радног времена	74	33,5%
У допунском радном времену	42	19,0%
У пуном радном времену	65	29,4%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	36	16,3%
Укупно	221	100,0%

Србија

Табела 26 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Не знам	5	1,2%
Ово је посао без радног времена	152	37,3%
У допунском радном времену	26	6,4%
У пуном радном времену	126	30,9%

Зависи да ли имамо и још неки други посао	99	24,3%
Укупно	408	100,0%

g. Које стратегије користите за увећавање зараде?

Босна и Херцеговина

Табела 27 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Друго	5	2,5%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	13	6,5%
Немам посебну стратегију	53	26,4%
Ослањам се на савете стручњака	11	5,5%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	67	33,3%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	52	25,9%
Укупно	201	100,0%

Црна Гора

Табела 28 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	2,5%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	16	8,0%
Немам посебну стратегију	72	35,8%
Ослањам се на савете стручњака	19	9,5%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	56	27,9%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	38	18,9%
Укупно	201	100,0%

Северна Македонија

Табела 29 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	19	8,6%
Немам посебну стратегију	53	24,0%
Ослањам се на савете стручњака	65	29,4%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	44	19,9%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	40	18,1%
Укупно	221	100,0%

Србија

Табела 30 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	6	1,5%

Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	38	9,3%
Немам посебну стратегију	117	28,7%
Ослањам се на савете стручњака	48	11,8%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	137	33,6%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	62	15,2%
Укупно	408	100,0%

h. Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин

Босна и Херцеговина

Табела 31 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	180	89,6%
6 до10 година	17	8,5%
11 до 15 година	1	0,5%
Више од 15 година	3	1,5%
Укупно	201	100,0%

Црна Гора

Табела 32 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	154	76,6%
6 до10 година	30	14,9%
11 до 15 година	5	2,5%
Више од 15 година	12	6,0%
Укупно	201	100,0%

Северна Македонија

Табела 33 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	140	63,3%
6 до10 година	56	25,3%
11 до 15 година	22	10,0%
Више од 15 година	3	1,4%
Укупно	221	100,0%

Србија

Табела 34 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Србија)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	284	69,6%
6 до10 година	79	19,4%
11 до 15 година	24	5,9%

Више од 15 година	21	5,1%
Укупно	408	100,0%

i. Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

Табела 35 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Флексибилно радно време	Број	52	14	52	46	164
	% у "Шта вам је најбитније код избора посла?"	31,70%	8,50%	31,70%	28,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	40,30%	31,10%	39,70%	27,70%	34,80%
Могућност да добро зарадим	Број	39	20	55	73	187
	% у "Шта вам је најбитније код избора посла?"	20,90%	10,70%	29,40%	39,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	30,20%	44,40%	42,00%	44,00%	39,70%
Могућност да стекнем нова знања и да напредујем у струци	Број	34	11	23	44	112
	% у "Шта вам је најбитније код избора посла?"	30,40%	9,80%	20,50%	39,30%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	26,40%	24,40%	17,60%	26,50%	23,80%
Све наведено	Број	4	0	1	3	8
	% у "Шта вам је најбитније код избора посла?"	50,00%	0,00%	12,50%	37,50%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	3,10%	0,00%	0,80%	1,80%	1,70%
Укупно	Број	129	45	131	166	471

% у "Шта вам је најбитније код избора посла?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

ј. У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот?

Босна и Херцеговина

Табела 36 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Друго	2	1,5%
Финансијски	6	4,6%
Није никако негативно утицало	93	71,0%
Приватно	25	19,1%
Професионално	5	3,8%
Укупно	131	100,0%

Црна Гора

Табела 37 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	2	4,4%
Није никако негативно утицало	31	68,9%
Приватно	10	22,2%
Професионално	2	4,4%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 38 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	1	0,7%
Није никако негативно утицало	101	75,4%
Приватно	23	17,2%

Професионално	9	6,7%
Укупно	134	100,0%

Србија

Табела 39 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	1	0,6%
Финансијски	6	3,6%
Није никако негативно утицало	115	68,0%
Приватно	42	24,9%
Професионално	5	3,0%
Укупно	169	100,0%

к. Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?

Босна и Херцеговина

Табела 40 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	98	49,0%
Није никако позитивно утицало	1	0,5%
Приватно	34	17,0%
Професионално	67	33,5%
Укупно	200	100,0%

Црна Гора

Табела 41 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	21	36,2%
Није никако позитивно утицало	5	8,6%
Приватно	19	32,8%
Професионално	13	22,4%
Укупно	58	100,0%

Северна Македонија

Табела 42 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?
(Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	106	55,5%
Није никако позитивно утицало	10	5,2%
Приватно	18	9,4%
Професионално	57	29,8%
Укупно	191	100,0%

Србија

Табела 43 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?
(Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	144	49,8%
Није никако позитивно утицало	7	2,4%
Приватно	42	14,5%
Професионално	96	33,2%
Укупно	289	100,0%

I. Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?

Табела 44 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Кроз стицање поверења фриленсера код послодаваца, што ће утицати на продужење уговора о раду	Број	52	10	46	51	159
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?"	32,70%	6,30%	28,90%	32,10%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	40,30%	22,20%	35,10%	31,30%	34,00%
Кроз доношење закона који регулишу рад на овај начин	Број	61	26	55	74	216
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?"	28,20%	12,00%	25,50%	34,30%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	47,30%	57,80%	42,00%	45,40%	46,20%
	Број	16	9	30	38	93

Кроз оснивање синдиката који ће се борити за заштиту права фриленсера	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији"?"	17,20%	9,70%	32,30%	40,90%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	12,40%	20,00%	22,90%	23,30%	19,90%
Укупно	Број	129	45	131	163	468
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији"?"	27,60%	9,60%	28,00%	34,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

т. Да ли рад преко платформи и у "гиг" економији може да смањи одлив мозгова у иностранство?

Табела 45 - Да ли рад преко платформи и у "гиг" економији може да смањи одлив мозгова у иностранство?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Да	Број	94	19	86	90	289
	% у "Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	32,50%	6,60%	29,80%	31,10%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	72,90%	42,20%	65,60%	54,20%	61,40%
Не	Број	15	17	5	16	53
	% у "Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	28,30%	32,10%	9,40%	30,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	11,60%	37,80%	3,80%	9,60%	11,30%
Не знам	Број	20	9	40	60	129
	% у "Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	15,50%	7,00%	31,00%	46,50%	100,00%

	% у "У којој држави живите?"	15,50%	20,00%	30,50%	36,10%	27,40%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у "Да ли рад преко платформи и у "гиг економији" може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

п. Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

Табела 46 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Боља избалансираност слободног и радног времена	Број	60	11	19	30	120
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	50,00%	9,20%	15,80%	25,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	46,50%	24,40%	14,50%	18,10%	25,50%
Друго	Број	1	1	0	0	2
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	0,80%	2,20%	0,00%	0,00%	0,40%
Дужи боравак са породицом	Број	7	3	17	12	39
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	17,90%	7,70%	43,60%	30,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	5,40%	6,70%	13,00%	7,20%	8,30%

Смањен је пословни стрес	Број	32	9	17	21	79
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	40,50%	11,40%	21,50%	26,60%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	24,80%	20,00%	13,00%	12,70%	16,80%
Све од наведеног	Број	0	0	0	1	1
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,20%
Већа је зарада	Број	17	11	56	80	164
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	10,40%	6,70%	34,10%	48,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	13,20%	24,40%	42,70%	48,20%	34,80%
Већа продуктивност рада	Број	12	10	22	22	66
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	18,20%	15,20%	33,30%	33,30%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	9,30%	22,20%	16,80%	13,30%	14,00%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

о. Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

Табела 47 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Друго	Број	2	0	0	0	2
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	1,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,40%
Направите добар пословни план и научите да управљате вашим временом	Број	41	7	41	55	144
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	28,50%	4,90%	28,50%	38,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	31,80%	15,60%	31,30%	33,10%	30,60%
Немојте да правите разлику измедју посла који обављате од куће и оног ван ње. Прилазите му озбиљно.	Број	47	19	36	42	144
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	32,60%	13,20%	25,00%	29,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	36,40%	42,20%	27,50%	25,30%	30,60%
Стално се стручно усавршавајте	Број	36	17	37	51	141
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	25,50%	12,10%	26,20%	36,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	27,90%	37,80%	28,20%	30,70%	29,90%
Увијек се консултујте са стручним лицима за сваки аспект свог посла, када год је то потребно	Број	3	2	17	18	40
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	7,50%	5,00%	42,50%	45,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	2,30%	4,40%	13,00%	10,80%	8,50%
Укупно	Број	129	45	131	166	471

	% у "Који су ваши практични савјети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

С. Статистички подаци и табеле на скупу фриленсера

а. Преглед стеченог образовања фриленсера по полу

Босна и Херцеговина

Табела 48 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Босна и Херцеговина)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	2	55	4	14	75
	% по полу	2,67%	73,33%	5,33%	18,67%	100,00%
	% удела у укупном узорку	50,00%	61,80%	66,70%	46,70%	58,10%
Женски	Број одговора	2	34	2	16	54
	% по полу	3,70%	62,96%	3,70%	29,63%	100,00%
	% удела у укупном узорку	50,00%	38,20%	33,30%	53,30%	41,90%
Укупно	Број одговора	4	89	6	30	129
	% по полу	3,10%	68,99%	4,65%	23,26%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Црна Гора

Табела 49 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Црна Гора)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	0	2	1	16	19
	% по полу	0,00%	10,53%	5,26%	84,21%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	18,20%	50,00%	51,60%	42,20%
Женски	Број одговора	1	9	1	15	26
	% по полу	3,85%	34,62%	3,85%	57,69%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	81,80%	50,00%	48,40%	57,80%

Укупно	Број одговора	1	11	2	31	45
	% по полу	2,22%	24,44%	4,44%	68,89%	100,00%
	% удела у укупном узорку	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Северна Македонија

Табела 50 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Северна Македонија)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	0	29	20	21	70
	% по полу	0,00%	41,43%	28,57%	30,00%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	55,80%	55,60%	48,80%	53,40%
Женски	Број одговора	0	23	16	22	61
	% по полу	0,00%	37,70%	26,23%	36,07%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	44,20%	44,40%	51,20%	46,60%
Укупно	Број одговора	0	52	36	43	131
	% по полу	0,00%	39,69%	27,48%	32,82%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Србија

Табела 51 - Преглед стеченог образовања фриленсера по полу (Србија)

		Основна	Средња	Виша	Факултет	Укупно
Мушки	Број одговора	0	60	13	28	101
	% по полу	0,00%	59,41%	12,87%	27,72%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	72,30%	38,20%	57,10%	60,80%
Женски	Број одговора	0	23	21	21	65
	% по полу	0,00%	35,38%	32,31%	32,31%	100,00%
	% удела у укупном узорку	0,00%	27,70%	61,80%	42,90%	39,20%
Укупно	Број одговора	0	83	34	49	166
	% по полу	0,00%	50,00%	20,48%	29,52%	100,00%

	% удела у укупном узорку	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
--	--------------------------	-------	---------	---------	---------	---------

б. Преглед старосне структуре фриленсера

Босна и Херцеговина

Табела 52 - Преглед старосне структуре фриленсера (Босна и Херцеговина)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	86	66,7%
26-34	33	25,6%
35-44	8	6,2%
45-54	1	0,8%
55-64	1	0,8%
преко 65	0	0,0%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 53 - Преглед старосне структуре фриленсера (Црна Гора)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	9	20,0%
26-34	23	51,1%
35-44	9	20,0%
45-54	3	6,7%
55-64	1	2,2%
преко 65	0	0,0%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 54 - Преглед старосне структуре фриленсера (Северна Македонија)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	29	22,1%
26-34	53	40,5%
35-44	26	19,8%
45-54	19	14,5%
55-64	4	3,1%
преко 65	0	0,0%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 55 - Преглед старосне структуре фриленсера (Србија)

Група	Број	Процент
од 18 до 25	32	19,3%

26-34	63	38,0%
35-44	44	26,5%
45-54	25	15,1%
55-64	1	0,6%
преко 65	1	0,6%
Укупно	166	100,0%

с. Чиме се треба руководити код започињања рада од куће?

Босна и Херцеговина

Табела 56 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	33	25,6%
Друго	1	0,8%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	24	18,6%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	58	45,0%
Већом зарадом	8	6,2%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	5	3,9%
Све наведено	0	0,0%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 57 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	10	22,2%
Друго	1	2,2%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	11	24,4%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	14	31,1%
Већом зарадом	7	15,6%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	2	4,4%
Све наведено	0	0,0%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 58 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	40	30,5%
Друго	1	0,8%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	26	19,8%

Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	29	22,1%
Већом зарадом	24	18,3%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	11	8,4%
Све наведено	1	0,8%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 59 - Чиме се треба руководити код започињања рада од куће? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Добром пословном идејом	37	22,3%
Друго	2	1,2%
Нема улагања у закуп простора, трошкова превоза до посла и сличног.	26	15,7%
Потребом да се избалансирају пословне и приватне обавезе	52	31,3%
Већом зарадом	41	24,7%
Жељом да се у бизнис укључе и чланови породице и деле пословни задаци	8	4,8%
Све наведено	0	0,0%
Укупно	166	100,0%

d. Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће?

Напомена: Ово питање представља мултиплу где збир процената може прећи 100%

Босна и Херцеговина

Табела 60 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	70	54,3%
Добре комуникационе способности	76	58,9%
Потребно претходно искуство	27	20,9%
Радни простор у оквиру властитог дома	44	34,1%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	73	56,6%
Укупно	290	224,8%

Црна Гора

Табела 61 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Црна Гора)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	19	42,2%
Добре комуникационе способности	20	44,4%
Потребно претходно искуство	12	26,7%
Радни простор у оквиру властитог дома	12	26,7%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	18	40,0%
Укупно	81	180,0%

Северна Македонија

Табела 62 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	90	68,7%
Добре комуникационе способности	89	67,9%
Потребно претходно искуство	74	56,5%
Радни простор у оквиру властитог дома	59	45,0%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	33	25,2%
Укупно	345	263,4%

Србија

Табела 63 - Која су основна правила за успешно обављање бизниса од куће? (Србија)

Одговор	Број	Н случајева
Добра техничко-технолошка опремљеност	103	62,0%
Добре комуникационе способности	102	61,4%
Потребно претходно искуство	81	48,8%
Радни простор у оквиру властитог дома	74	44,6%
Стално стручно усавршавање и раст компетенција	71	42,8%
Укупно	431	259,6%

- е. Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице?

Босна и Херцеговина

Табела 64 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	44	34,1%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	7	5,4%
Нисам, с обзиром да немају уговор са послодавцем	22	17,1%
Нисам с обзиром да не посједују квалификације за обављање тих послова.	1	0,8%
Нисам, други разлози	7	5,4%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	48	37,2%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 65 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	13	28,9%

Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	3	6,7%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	10	22,2%
Нисам с обзиром да не посједују квалификације за обављање тих послова.	0	0,0%
Нисам, други разлози	0	0,0%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	19	42,2%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 66 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	30	22,9%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	18	13,7%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	23	17,6%
Нисам с обзиром да не посједују квалификације за обављање тих послова.	0	0,0%
Нисам, други разлози	3	2,3%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	57	43,5%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 67 - Да ли сте у своје редовне пословне активности код куће укључили и остале чланове своје породице? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Имају само саветодавну улогу и пружају ми подршку	36	21,7%
Јесам пошто и они учествују у мом бизнису од куће	7	4,2%
Нисам , с обзиром да немају уговор са послодавцем	21	12,7%
Нисам с обзиром да не посједују квалификације за обављање тих послова.	0	0,0%
Нисам, други разлози	17	10,2%
Нисам, с обзиром да нису заинтересовани да се укључе	85	51,2%
Укупно	166	100,0%

f. Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену?

Босна и Херцеговина

Табела 68 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Не знам	1	0,8%
Ово је посао без радног времена	29	22,5%
У допунском радном времену	11	8,5%
У пуном радном времену	22	17,1%

Зависи да ли имамо и још неки други посао	66	51,2%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 69 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Не знам	2	4,4%
Ово је посао без радног времена	12	26,7%
У допунском радном времену	4	8,9%
У пуном радном времену	10	22,2%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	17	37,8%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 70 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Не знам	2	1,5%
Ово је посао без радног времена	58	44,3%
У допунском радном времену	15	11,5%
У пуном радном времену	32	24,4%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	24	18,3%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 71 - Да ли се треба ангажовати у пуном радном времену или делимичном радном времену? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Не знам	4	2,4%
Ово је посао без радног времена	75	45,2%
У допунском радном времену	4	2,4%
У пуном радном времену	35	21,1%
Зависи да ли имамо и још неки други посао	48	28,9%
Укупно	166	100,0%

g. Које стратегије користите за увећавање зараде?

Босна и Херцеговина

Табела 72 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
---------	------	---------

Друго	3	2,3%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	6	4,7%
Немам посебну стратегију	33	25,6%
Ослањам се на савете стручњака	9	7,0%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	45	34,9%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	33	25,6%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 73 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	4	8,9%
Немам посебну стратегију	15	33,3%
Ослањам се на савете стручњака	6	13,3%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	10	22,2%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	10	22,2%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 74 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	13	9,9%
Немам посебну стратегију	27	20,6%
Ослањам се на савете стручњака	47	35,9%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	22	16,8%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	22	16,8%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 75 - Које стратегије користите за увећавање зараде? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	1	0,6%
Идем на стручне семинаре и стичем стручне сертификате	15	9,0%
Немам посебну стратегију	42	25,3%
Ослањам се на савете стручњака	30	18,1%
Размењујем искуства са другим колегама из исте бранше	50	30,1%
Стално пратим стручну литературу и додатно се едукујем	28	16,9%
Укупно	166	100,0%

h. Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин

Босна и Херцеговина

Табела 76 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	119	92,2%
6 до10 година	8	6,2%
11 до 15 година	1	0,8%
Више од 15 година	1	0,8%
Укупно	129	100,0%

Црна Гора

Табела 77 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	35	77,8%
6 до10 година	7	15,6%
11 до 15 година	1	2,2%
Више од 15 година	2	4,4%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 78 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	93	71,0%
6 до10 година	33	25,2%
11 до 15 година	3	2,3%
Више од 15 година	2	1,5%
Укупно	131	100,0%

Србија

Табела 79 - Преглед дужине ангажмана испитаника на овај начин (Србија)

Одговор	Број	Процент
0 до 5 година	117	70,5%
6 до10 година	32	19,3%
11 до 15 година	9	5,4%
Више од 15 година	8	4,8%
Укупно	166	100,0%

i. Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

Табела 80 - Шта вам је најбитније код избора посла који ћете обављати од куће?

	У којој држави живите?	Укупно
--	------------------------	--------

		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Флексибилно радно време	Број	52	14	52	46	164
	% од одговора "У којој држави живите?"	40,30%	31,10%	39,70%	27,70%	34,80%
Могућност да добро зарадим	Број	39	20	55	73	187
	% од одговора "У којој држави живите?"	30,20%	44,40%	42,00%	44,00%	39,70%
Могућност да стекнем нова знања и да напредујем у струци	Број	34	11	23	44	112
	% од одговора "У којој држави живите?"	26,40%	24,40%	17,60%	26,50%	23,80%
Све наведено	Број	4	0	1	3	8
	% од одговора "У којој држави живите?"	3,10%	0,00%	0,80%	1,80%	1,70%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% од одговора "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

ј. Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

Табела 81 - Да ли би мењали запослење у пуном радном односу за флексибилан посао по уговору?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Да	Број	66	18	60	57	201

	% у оквиру "У којој држави живите?"	51,20%	40,00%	45,80%	34,30%	42,70%
Не	Број	34	12	37	55	138
	% у оквиру "У којој држави живите?"	26,40%	26,70%	28,20%	33,10%	29,30%
Желим само сигуран посао	Број	29	15	34	54	132
	% у оквиру "У којој држави живите?"	22,50%	33,30%	26,00%	32,50%	28,00%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у оквиру "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

к. У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот?

Босна и Херцеговина

Табела 82 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Друго	2	1,5%
Финансијски	6	4,6%
Није никако негативно утицало	93	71,0%
Приватно	25	19,1%
Професионално	5	3,8%
Укупно	131	100,0%

Црна Гора

Табела 83 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	2	4,4%
Није никако негативно утицало	31	68,9%
Приватно	10	22,2%
Професионално	2	4,4%
Укупно	45	100,0%

Северна Македонија

Табела 84 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	1	0,7%
Није никако негативно утицало	101	75,4%
Приватно	23	17,2%
Професионално	9	6,7%
Укупно	134	100,0%

Србија

Табела 85 - У којим аспектима живота је ваше учешће у „гиг“ економији негативно утицало на ваш живот? (Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	1	0,6%
Финансијски	6	3,6%
Није никако негативно утицало	115	68,5%
Приватно	42	25,0%
Професионално	4	2,4%
Укупно	168	100,0%

1. Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?

Босна и Херцеговина

Табела 86 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот? (Босна и Херцеговина)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	98	49,0%

Није никако негативно утицало	1	0,5%
Приватно	34	17,0%
Професионално	67	33,5%
Укупно	200	100,0%

Црна Гора

Табела 87 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?
(Црна Гора)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	21	36,2%
Није никако негативно утицало	5	8,6%
Приватно	19	32,8%
Професионално	13	22,4%
Укупно	58	100,0%

Северна Македонија

Табела 88 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?
(Северна Македонија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	106	55,5%
Није никако негативно утицало	10	5,2%
Приватно	18	9,4%
Професионално	57	29,8%
Укупно	191	100,0%

Србија

Табела 89 - Како је Ваше учешће у „гиг“ економији позитивно утицало на ваш живот?
(Србија)

Одговор	Број	Процент
Друго	0	0,0%
Финансијски	144	49,8%
Није никако негативно утицало	7	2,4%
Приватно	42	14,5%
Професионално	96	33,2%
Укупно	289	100,0%

т. Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?

Табела 90 - Како најбоље побољшати положај радника који раде у “гиг економији”?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Кроз стицање поверења фриленсера код послодаваца, што ће утицати на продужење уговора о раду	Број	52	10	46	51	159
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији" ?"	32,70%	6,30%	28,90%	32,10%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	40,30%	22,20%	35,10%	31,30%	34,00%
Кроз доношење закона који регулишу рад на овај начин	Број	61	26	55	74	216
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији" ?"	28,20%	12,00%	25,50%	34,30%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	47,30%	57,80%	42,00%	45,40%	46,20%
Кроз оснивање синдиката који ће се борити за заштиту права фриленсера	Број	16	9	30	38	93
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији" ?"	17,20%	9,70%	32,30%	40,90%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	12,40%	20,00%	22,90%	23,30%	19,90%
Укупно	Број	129	45	131	163	468
	% у "Како најбоље побољшати положај радника који раде у "гиг економији" ?"	27,60%	9,60%	28,00%	34,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

п. Да ли рад преко платформи и у "гиг" економији може да смањи одлив мозгова у иностранство?

Табела 91 - Да ли рад преко платформи и у “гиг” економији може да смањи одлив мозгова у иностранство?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Да	Број	94	19	86	90	289
	% у "Да ли рад преко платформи и у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	32,50%	6,60%	29,80%	31,10%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	72,90%	42,20%	65,60%	54,20%	61,40%
Не	Број	15	17	5	16	53
	% у "Да ли рад преко платформи и у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	28,30%	32,10%	9,40%	30,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	11,60%	37,80%	3,80%	9,60%	11,30%
Не знам	Број	20	9	40	60	129
	% у "Да ли рад преко платформи и у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	15,50%	7,00%	31,00%	46,50%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	15,50%	20,00%	30,50%	36,10%	27,40%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у "Да ли рад преко платформи и у “гиг економији” може да смањи одлив мозгова у иностранство?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

о. Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

Табела 92 - Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Боља избалансираност слободног и радног времена	Број	60	11	19	30	120
	% у "Који су индикатори за утврђивање	50,00%	9,20%	15,80%	25,00%	100,00%

	успешности рада од куће?"					
	% у "У којој држави живите?"	46,50%	24,40%	14,50%	18,10%	25,50%
Друго	Број	1	1	0	0	2
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	0,80%	2,20%	0,00%	0,00%	0,40%
Дужи боравак са породицом	Број	7	3	17	12	39
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	17,90%	7,70%	43,60%	30,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	5,40%	6,70%	13,00%	7,20%	8,30%
Смањен је пословни стрес	Број	32	9	17	21	79
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	40,50%	11,40%	21,50%	26,60%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	24,80%	20,00%	13,00%	12,70%	16,80%
Све од наведеног	Број	0	0	0	1	1
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,20%
Већа је зарада	Број	17	11	56	80	164
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	10,40%	6,70%	34,10%	48,80%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	13,20%	24,40%	42,70%	48,20%	34,80%
Већа продуктивност рада	Број	12	10	22	22	66
	% у "Који су индикатори за утврђивање успешности рада од куће?"	18,20%	15,20%	33,30%	33,30%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	9,30%	22,20%	16,80%	13,30%	14,00%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у "Који су индикатори за	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%

	утврђивање успешности рада од куће?"					
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

р. Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

Табела 93 - Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?

		У којој држави живите?				Укупно
		Босна и Херцеговина	Црна Гора	Северна Македонија	Србија	
Друго	Број	2	0	0	0	2
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	1,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,40%
Направите добар пословни план и научите да управљате вашим временом	Број	41	7	41	55	144
	% у "Који су ваши практични савјети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	28,50%	4,90%	28,50%	38,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	31,80%	15,60%	31,30%	33,10%	30,60%
Немојте да правите разлику између посла који обављате од куће и оног ван ње. Прилазите му озбиљно.	Број	47	19	36	42	144
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	32,60%	13,20%	25,00%	29,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	36,40%	42,20%	27,50%	25,30%	30,60%
Стално се стручно усавршавајте	Број	36	17	37	51	141
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	25,50%	12,10%	26,20%	36,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	27,90%	37,80%	28,20%	30,70%	29,90%
	Број	3	2	17	18	40

Увек се консултујте са стручним лицима за сваки аспект свог посла, када год је то потребно	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	7,50%	5,00%	42,50%	45,00%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	2,30%	4,40%	13,00%	10,80%	8,50%
Укупно	Број	129	45	131	166	471
	% у "Који су ваши практични савети као власника бизниса код куће будућим предузетницима?"	27,40%	9,60%	27,80%	35,20%	100,00%
	% у "У којој држави живите?"	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

D. Табеле везане за факторску анализу

Табела 94 - КМО и Бартлетов тест

Каисер-Меиер-Олкин		,862
Бартлетов тест	Хи квадрат	1633,655
	ДФ	78
	Сиг.	,000

Табела 95 - Укупна статистика

Питање	Скала средње вредности ако је ставка избрисана	Скала варијансе ако је ставка избрисана	Исправљене ставке - корелација укупно	Кронбахова алфа ако је ставка избрисана
Од како сам покренуо/ла сопствени посао имам доста мање времена за себе и за своје хобије	46,0488	69,055	,530	,813
Рад од куће ме не спречава да издвојим довољно времена и мотивације за бављење физичким активностима (вежбање / спорт)	45,6433	73,719	,375	,825
Рад од куће је негативно утицао на количину И квалитет сна.	45,5817	70,597	,565	,811
Од када радим од куће мање пажње посвећујем породици или партеру.	45,5775	68,989	,618	,806
Од када радим од куће имам више времена за дружење са пријатељима.	46,0276	74,342	,386	,824
Посао који тренутно радим ме испуњава.	45,4841	73,884	,468	,818

Тренутна примања која остварујем су довољна да покрију све моје основне потребе.	45,7240	73,834	,411	,822
Сигуран сам у стабилност и будући успех посла који тренутно радим	45,7325	73,035	,469	,818
Имам проблема да раздвојим свој посао од приватног живота	45,8174	70,320	,545	,812
Волео бих да у току рада имам више контакта са другим људима	46,4268	75,241	,277	,834
Од како радим од куће осећам се више напето И узнемирено	45,4395	71,183	,590	,810
Моја породица И блиски пријатељи ме већином подржавају у мом тренутном послу.	45,2059	74,062	,514	,816
У току рада од куће, други (породица, пријатељи, комшије) ме не ометају И могу да се у потпуности посветим послу.	45,4055	73,310	,456	,819

Табела 96 - Израчунавање комуналитета

	Почетни	Екстракција
Od kako sam pokrenuo/la sopstveni posao imam dosta manje vremena za sebe i za svoje hobije	1,000	,446
Rad od kuće me ne sprečava da izdvojim dovoljno vremena I motivacije za bavljenje fizičkim aktivnostima (vežbanje / sport)	1,000	,238
Rad od kuće je negativno uticao na količinu I kvalitet sna.	1,000	,532
Od kada radim od kuće manje pažnje posvećujem porodici ili parteru.	1,000	,585
Od kada radim od kuće imam više vremena za druženje sa prijateljima.	1,000	,228
Posao koji trenutno radim me ispunjava.	1,000	,429

Trenutna primanja koja ostvarujem su dovoljna da pokriju sve moje osnovne potrebe.	1,000	,617
Siguran sam u stabilnost i budući uspeh posla koji trenutno radim	1,000	,612
Imam problema da razdvojim svoj posao od privatnog života	1,000	,553
Voleo bih da u toku rada imam više kontakta sa drugim ljudima	1,000	,250
Od kako radim od kuće osećam se više napeto I uznemireno	1,000	,588
Moja porodica I bliski prijatelji me većinom podržavaju u mom trenutnom poslu.	1,000	,421
U toku rada od kuće, drugi (porodica, prijatelji, komšije) me ne ometaju I mogu da se u potpunosti posvetim poslu.	1,000	,343

Metoda ekstrakcije: Analiza glavnih komponenti

Табела 97 - Укупна варијанса

Компонент а	Почетне сопствене вредности			Екстракционе квадрираних засићења			суме Ротација суме квадрираних засићења		
	Укупн о	% варијанс е	Кумулативн о %	Укупн о	% варијанс е	Кумулативн о %	Укупн о	% варијанс е	Кумулативн о %
1	4,430	34,079	34,079	4,430	34,079	34,079	3,100	23,843	23,843
2	1,410	10,843	44,922	1,410	10,843	44,922	2,740	21,079	44,922
3	1,111	8,547	53,470						
4	,945	7,266	60,736						
5	,848	6,521	67,257						
6	,696	5,354	72,611						
7	,674	5,184	77,794						
8	,620	4,767	82,561						
9	,540	4,151	86,712						
10	,491	3,779	90,491						

11	,448	3,449	93,940
12	,404	3,110	97,050
13	,384	2,950	100,000

Метода екстракције: Анализа главних компоненти

Табела 98 - Ротација матрице компонената

	Компонента	
	1	2
Од како радим од куће осећам се више напето и узнемирено	,733	,224
Имам проблема да раздвојим свој посао од приватног живота	,725	,163
Од када радим од куће мање пажње посвећујем породици или партеру.	,713	,277
Рад од куће је негативно утицао на количину И квалитет сна.	,694	,224
Од како сам покренуо/ла сопствени посао имам доста мање времена за себе и за своје хобије	,611	,270
Волео бих да у току рада имам више контакта са другим људима	,499	-,024
Од када радим од куће имам више времена за дружење са пријатељима.	,355	,319
Тренутна примања која остварујем су довољна да покрију све моје основне потребе.	-,020	,785
Сигуран сам у стабилност и будући успех посла који тренутно радим	,062	,780
Посао који тренутно радим ме испуњава.	,219	,617
Моја породица и блиски пријатељи ме већином подржавају у мом тренутном послу.	,332	,558

У току рада од куће, други (породица, пријатељи, комшије) ме не ометају и могу да се у потпуности посветим послу. ,285 ,512

Рад од куће ме не спречава да издвојим довољно времена и мотивације за бављење физичким активностима (вежбање / спорт) ,233 ,428

Метода екстракције: Анализа главних компоненти

Метода ротације: Примењена је „варимах“ ротација са Каисер-овом нормализацијом

Табела 99 - Статистика групе

	Пол	Н	Средња вредност	Стандардна девијација	Стандардна грешка
РЕГР Фактор 1 скор	Мушки	265	-,0386834	1,04618672	,06426674
	Женски	206	,0497626	,93741621	,06531288
РЕГР Фактор 2 скор	Мушки	265	-,0679759	1,02824567	,06316463
	Женски	206	,0874448	,95783285	,06673538

Табела 100 - Тест независних узорака

		Левенов тест за једнакост варијанси		т-тест за једнакост средина						
		Ф	Сиг.	т	ДФ	Сиг. (двострано)	Разлика средине	Стд. Ерро	95% интервал поузданости разлике	
									Доњи	Горњи
РЕГР Фактор 1 скор	Претпоставка једнаких варијација испуњена	2,143	,144	-,952	469	,342	-,08844592	,09289602	-,27098985	,09409801
	Претпоставка једнаких варијација није испуњена			-,965	459,591	,335	-,08844592	,09162962	-,26851086	,09161902
РЕГР Фактор 2 скор	Претпоставка једнаких варијација испуњена	1,262	,262	-1,676	469	,094	-,15542070	,09270839	-,33759593	,02675453
	Претпоставка једнаких варијација није испуњена			-1,691	453,934	,091	-,15542070	,09188787	-,33599909	,02515769

Табела 101 - Корелације година са факторима

	Године	РЕГР Фактор 1	РЕГР Фактор 2
Године	Пирсонова корелација	1	,024
	Сиг. (двострана)		,109*
	Н	471	471
		,602	,018
	471	471	471

*Корелација је значајна на 0.05 нивоу (двострано).

Табела 102 - Корелације нивоа образовања са факторима

			РЕГР Фактор 1	РЕГР Фактор 2	Ниво образовања
Спеарманов рхо	РЕГР Фактор 1	Коефицијент корелације	1,000	,094*	-,225**
		Сиг. (двострани)	.	,041	,000
		Н	471	471	471
	РЕГР Фактор 2	Коефицијент корелације	,094*	1,000	-,097*
		Сиг. (двострани)	,041	.	,035
		Н	471	471	471

* Корелација је значајна на 0.05 нивоу (двострано).

** Корелација је значајна на 0.01 нивоу (двострано).