

Aleksandar Kovačević\*

*Univerzitet u Beogradu  
Fakultet političkih nauka*

## Ka dostojanstvenom digitalnom radu – Položaj radnika na digitalnim platformama<sup>\*\*</sup>

### *Apstrakt*

Pojam digitalizacije rada nije nov fenomen. Kao posledica digitalizacije javljaju se novi oblici zaposlenja od kojih se posebno ističe rad na digitalnim platformama. Rad na digitalnim platformama, sa druge strane, predstavlja relativno nov i slabo istražen fenomen sa stanovišta političke sociologije. U ovom radu se nastoji da se na osnovu analize utvrde osnovne karakteristike rada na digitalnim platformama i utvrdi da li karakteristike rada na digitalnim platformama odgovaraju aktuelnom shvatanju pojma dostojanstvenog rada. U svrhu odgovora na ovo istraživačko pitanje izvršiće se analiza rada na digitalnim platformama i navesti osnovne karakteristike ovog oblika rada. Sa druge strane, navešće se i osnovne karakteristike dostojanstvenog rada.

Nakon toga će biti izvršeno upoređivanje ovih karakteristika.

Rezultati koji će se postići u ovom radu pokazuju da rad na digitalnim platformama ima više negativnih nego pozitivnih karakteristika. Zaključak koji se ovde postiže ujedno je i negativan odgovor na postavljeno istraživačko pitanje. U zaključnim razmatranjima će biti poseban akcenat na ulozi sindikata u zaštiti osnovnih prava radnika na digitalnim platformama sa ciljem da rad na digitalnim platformama postane dostojanstven rad.

### *Ključne reči:*

digitalizacija rada, digitalno tržište rada, novi oblici zaposlenja, rad na digitalnim platformama, dostojanstven rad, socijalni akteri, sindikati

---

\* aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs

\*\* Rad nastao u okviru projekta *Politički identitet Srbije u regionalnom i globalnom kontekstu*, evidencioni broj projekta 179076.

## UVOD

Istorija industrijskog razvoja je istorija tehnoloških, ekonomskih i društvenih promena koje su imale ključni uticaj na promene unutar procesa rada. Jedan od ključnih razloga koji dovodi do promena unutar sfere rada jesu tehnološke inovacije. Sa tehnološkim napretkom dolazi do promena u organizaciji proizvodnje, što dovodi do bitnih promena u položaju i statusu radnika. Ove promene su dovele do usvajanja minimuma radničkih prava za dostojanstven rad. Poslednja promena u sferi industrijskih odnosa je digitalizacija. Četvrta industrijska revolucija ili digitalna revolucija je dovela do značajnih promena u uslovima rada i radnom okruženju. Ipak, ostaje otvoreno pitanje da li sa digitalizacijom dolazi do promene društvenog statusa radnika. Stoga, osnovno istraživačko pitanje koje će biti postavljeno u ovom radu glasi: da li digitalizacija rada dovodi do urušavanja prava radnika na dostojanstven rad? U odgovoru na ovo pitanje pokušaćemo da definišemo sam pojam digitalizacije procesa rada i uticaj digitalizacije na postojeće radno okruženje. Ovaj relativno novi fenomen će biti u uporednoj praksi sa osvrtom na Republiku Srbiju.

## POJAM DIGITALIZACIJE RADA

Digitalizacija rada predstavlja nedovoljno istraženo polje sa stanovišta ekonomske teorije. Digitalizacija rada i njen uticaj na položaj i prava radnika koji bivaju pogođeni digitalizacijom podrazumeva da se ona posmatra sa stanovišta političke sociologije budući da digitalizacija rada predstavlja svakako i društveni fenomen. Stoga će nastojanja u ovom radu biti da se digitalizacija rada objasni pre svega kao društveni fenomen.

Pojam digitalizacije rada nije nov fenomen. Do digitalizacije rada dolazi sa uvođenjem prvih robota u industriju koji su mogli zameniti ljudsku ruku. Digitalizacija rada kao posledica automatizacije i robotizacije industrijske proizvodnje predstavlja prvi talas. Ipak, pojam digitalizacije rada ne odnosi se samo na proces automatizacije i robotizacije proizvodnje. Shvatanje digitalizacije rada isključivo sa stanovišta procesa automatizacije i robotizacije proizvodnje nije cilj ovog istraživanja. Drugi talas digitalizacije<sup>1</sup>, koji nastaje kada dolazi do spajanja velike količine podataka<sup>2</sup>, dostupnih na mrežama, i

---

<sup>1</sup> Izraz „drugi talas digitalizacije” upotrebljava Digris. Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI, Brussels, 2016, p. 27.

<sup>2</sup> Engleski izraz „Big Data” se može definisati kao kombinacija i zbir svih podataka (ličnih, komercijalnih, geografskih, bihevioralnih) dostupnih na mrežama – internet, mobilni telefoni, satelitskim navigacijama i dr. – i koji se mogu iskoristiti

procesa robotizacije<sup>3</sup>, predstavlja predmet ovog istraživanja. Digitalizacija se ovde posmatra kao proizvod četvrte industrijske revolucije i predstavlja radikalno preoblikovanje poslovnog okruženja i prirode rada, kao i redefinisane granice proizvodnje, redistribucije i potrošnje.<sup>4</sup> Digitalizacija rada predstavlja početak kraja rada onakvog kakav je do sada bio poznat.<sup>5</sup>

Četvrta industrijska revolucija ili digitalna revolucija<sup>6</sup> dovodi do dalje automatizacije industrijske proizvodnje, ali njen ključni doprinos je pojava novih formi rada. Za shvatanje budućnosti rada neophodno je navesti različite oblasti koje su pod direktnim uticajem digitalizacije: otvaranje novih radnih mesta (novi sektori, novi proizvodi, nove usluge); promena prirode posla (digitalizacija, interfejs ljudske/inteligentne mašine, novi oblici upravljanja); uništavanje posla (automatizacija i robotizacija) i promena vrste posla (digitalne platforme, davanje zadataka velikom broju ljudi na internetu i „deljena ekonomija”)<sup>7</sup>. Sa druge strane, neophodno je navesti i nove poslove koji se javljaju kao direktna posledica digitalizacije. Eurofond je sproveo istraživanje o novim oblicima zaposlenja u Evropi od 2000. godine. Analizirajući oblike zaposlenja u Evropi, Eurofond je pronašao devet novih oblika zaposlenja koje je moguće svrstati u dve grupe: novi modeli radnog odnosa između poslodavaca i zaposlenih ili klijenata i radnika i novi obrasci rada, odnosno drugim rečima novi načini rada.<sup>8</sup> U okviru prve grupe svrstavaju se: deljenje zaposlenih (engl. *Employee sharing*), deljenje poslova (engl. *Job sharing*) i rad na osnovu vaučera (engl. *Voucher-based work*). U drugu grupu svrstavaju se: privremeno upravljanje (engl. *Interim management*), povremeni rad (engl. *Casual work*),

---

kao sirovina u okviru mobilnih aplikacija. Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, op. cit., p. 10.

- <sup>3</sup> Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, op. cit., p. 50.
- <sup>4</sup> European Economic and Social Committee, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, Visits and Publications Unit, Brussel, 2017, p. 9.
- <sup>5</sup> Pamela Meil and Vassil Kirov, “Introduction: The Policy Implication of Virtual Work”, in: Pamela Meil and Vassil Kirov (eds.), *Policy Implication of Virtual Work*, Palgrave Macmillan, London, 2017, p. 4.
- <sup>6</sup> Wolfgang Kowalsky, “The European digital agenda: unambitious and too narrow”, *Social Europe*, July 6, 2015. Available at: <https://www.socialeurope.eu/european-digital-agenda-unambitious-narrow> (accessed January 26, 2019).
- <sup>7</sup> Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, op. cit., p. 17.
- <sup>8</sup> Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p. 7.

mobilni rad zasnovan na korišćenju savremenih tehnologija (engl. *ICT-based mobile work*), rad na digitalnim platformama (engl. *Crowd employment*), rad sa velikim brojem klijenata (engl. *Portfolio work*) i zajedničko zapošljavanje (engl. *Collaborative employment*).<sup>9</sup>

Uporednom analizom oblasti koje su pod uticajem digitalizacije i novih oblika poslova može se zaključiti da je digitalizacija rada ključni razlog nastanka i daljeg razvoja određenih novih oblika poslova. Digris i Eurofond dolaze do zajedničkih nalaza prilikom izučavanja uticaja digitalizacije na promenu vrste poslova. Druga grupa poslova koje navodi Eurofond se gotovo poklapa sa četvrtom oblasti uticaja koje navodi Digris. Ova grupa poslova, odnosno oblast uticaja koja nastaje kao posledica digitalizacije je upravo ono što čini drugi talas digitalizacije. U drugom talasu digitalizacije nesporno dolazi do promene odnosa između poslodavaca i zaposlenih, ali ključni aspekt drugog talasa digitalizacije je pojava novih poslova ili oblika zaposlenja, od kojih se posebno ističe mobilni rad zasnovan na korišćenju modernih tehnologija, rad na digitalnim platformama, rad sa velikim brojem klijenata i zajedničko zapošljavanje, odnosno rad u zajedničkom prostoru (engl. *Coworking*).

Novi oblici poslova podrazumevaju stvaranje nove digitalne ekonomije. Ovo podrazumeva razvoj novih servisa i uvođenje novih aktera na tržište, što vodi ka stvaranju digitalnog tržišta rada. Digitalno tržište rada nastaje kao posledica digitalizacije rada i digitalne ekonomije i razvija se kao paralelno tržište rada koje je ultrafleksibilno sa zapošljavanjem koje nije zasnovano na bilo kakvoj formi ugovora.<sup>10</sup> Unutar ovog tržišta više ne postoji ugovor o radu i ne plaća se po standardima i propisima o radnom vremenu. Radnik unutar ovog tržišta ostaje najčešće samozaposlen i ima sopstvenu socijalnu i zdravstvenu zaštitu ili pak posao obavlja na crnom tržištu u odsustvu bilo kakve pravne zaštite svog statusa.

## KARAKTERISTIKE RADA NA DIGITALNIM PLATFORMAMA

Digitalizacija rada nužno dovodi do promene u odnosima između zaposlenih i poslodavaca. Sa stanovišta ovog istraživanja neophodno je navesti do kojih promena dolazi kao posledica digitalizacije, odnosno neophodno je odgovoriti na pitanje da li digitalizacija rada, odnosno rad na digitalnim platformama dovodi do urušavanja prava radnika na dostojanstven rad. Prilikom objašnjenja rada na digitalnim platformama posebno će se voditi računa o karakteru

<sup>9</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit.

<sup>10</sup> Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, op. cit., p. 35.

odnosa između zaposlenih i poslodavaca, kao i o veštinama koje svaki radnik treba da poseduje u eri digitalizacije rada. Za početak potrebno je navesti da se odnos između zaposlenih i poslodavaca posmatra kao odnos između klijenata i radnika čija se komunikacija odvija posredstvom onlajn platforme sa ili bez posredovanja vlasnika platforme.<sup>11</sup>

Rad na digitalnim platformama je najzastupljeniji i najinteresantniji oblik digitalnog rada. Brojni autori (Felstiner, 2011; Green et al., 2013; Kittur et al., 2013) su pokušali da definišu rad na digitalnim platformama. Oni dolaze do sličnih nalaza tako da bi se na digitalnim platformama mogao definisati kao „onlajn posredovana razmena koja korisnicima (organizacijama ili pojedincima) omogućuje pristup drugim korisnicima putem interneta radi rešavanja specifičnih problema ili postizanja specifičnih ciljeva”<sup>12</sup>. Iz ove definicije može se zaključiti da je rad na digitalnim platformama jedna forma specifičnog društvenog odnosa između poslodavaca koji se nazivaju klijentima i zaposlenih, odnosno radnika koji se odvija posredstvom onlajn platformi. Ovaj oblik zaposlenja ne predstavlja kontinuirani radni odnos.<sup>13</sup>

Mark Veksler opisuje rad na digitalnim platformama kao proces koji se sastoji iz pet različitih faza, a sam rad na digitalnim platformama objašnjava na osnovu ponašanja gomile. U prvoj fazi klijent prepoznaje da poseduje problem ili priliku koja se efikasnije može rešiti ukoliko se uz instrukcije preda široj javnosti. U drugoj fazi klijent objavljuje poziv putem onlajn platforme pozivajući javnost da učestvuje u rešavanju problema. Ovaj poziv se može uputiti nediferenciranoj gomili ili jasno definisanoj grupi pojedinaca koji poseduju sposobnosti da reše specifičan zadatak. U trećoj fazi klijent prikuplja predloge od gomile, dok u četvrtoj odvaja vredne od beskorisnih. Dati predlozi bivaju filtrirani od strane gomile ili stručnjaka. U petoj fazi klijent i pripadnici gomile odlučuju o budućnosti ovakvog vida angažovanja.<sup>14</sup>

Analizirajući rad na digitalnim platformama Eurofond je utvrdio da postoji nekoliko oblika digitalnih platformi: 1) platforme koje dozvoljavaju klijentima da radi ispunjenja tražene usluge pokrenu takmičenje kako bi pronašle zainteresovane radnike; 2) platforme gde klijenti odrede traženu uslugu i pozivaju radnike da im daju predlog kako bi se rešio postavljeni zadatak; 3) platforme gde radnici nudeći svoje veštine traže potencijalne klijente i

---

<sup>11</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 116.

<sup>12</sup> Anne Green et al, *CrowdEmploy Crowdsourcing Case Studies: An Empirical Investigation into the Impact of Crowdsourcing on Employability*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, p. 5.

<sup>13</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 107.

<sup>14</sup> Mark N. Wexler, “Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowdsourcing”, *Journal of Sociology and Social Policy*, Emerald Publishing Limited, Bingley, UK, Vol. 31, no. 1/5, 2011, pp. 13–14.

4) platforme gde se spajanje klijenata i radnika odvija onlajn, a pružanje usluga vrši lično. Studija slučaja je obuhvatila analizu sledećih digitalnih platformi: *Topdesigner.cz*; *Boblr*; *Adtriboo.com*; *Taskhub.co.uk*; *Clickworker*; *Lingjob*; *Amazon Mechanical Turk*.<sup>15</sup> Ovoj analizi je potrebno dodati i dve nama najpoznatije digitalne platforme *Uber* i *Upwork*. O kojoj god platformi da se radi jasno je da postoji izgrađen odnos između klijenta i radnika koji se odvija posredstvom digitalne platforme. Kako je rad na digitalnim platformama povremen, smatra se da je i odnos između klijenata i radnika zasnovan na povremenim sporazumima između dve strane, a sa strane digitalne platforme je bitno da su ove dve strane registrovani korisnici.

Radnik angažovan na digitalnoj platformi mora zadovoljiti određen broj uslova kako bi bio kvalifikovan za ovu vrstu rada. Prvo, radnik angažovan na digitalnoj platformi je visokoobrazovan. Njegovo visoko obrazovanje je potrebno radi rešavanja kompleksnih zadataka koji se nude na digitalnim platformama. Drugo, radnik, pored visokog obrazovanja, mora da poseduje i niz praktičnih veština. Iako se ovde pre svega misli na poznavanje modernih tehnologija i kompjuterskih veština, radnik mora da poseduje i druge kognitivne veštine, uključujući tu i svojevrstu socijalnu inteligenciju, sposobnost samostalnog donošenja odluka, kreativno mišljenje i sposobnost adaptacije na nove radne uslove. Takođe, radnik mora da poseduje i niz drugih veština kao što su emocionalna inteligencija, empatija, altruizam i itd.<sup>16</sup> Treće, istraživanja su pokazala da mladi ljudi čine većinu registrovanih radnika na digitalnim platformama.<sup>17</sup> Četvrto, radnik na digitalnoj platformi može biti angažovan i mimo teritorije na kojoj ima stalno boravište. Peto i možda ključno obeležje radnika na digitalnim platformama tiče se tipa zaposlenosti. Radnici angažovani na digitalnim platformama su najčešće samozaposlena lica, honorarci (engl. *freelancer*) ili su formalno nezaposlena lica angažovana na crnom tržištu rada.

## POLOŽAJ RADNIKA NA DIGITALNIM PLATFORMAMA

Dostojanstven rad (engl. *Decent work*) je pojam koga je upotrebila Međunarodna organizacija rada još 1999. godine. Dostojanstven rad sažima potrebe ljudi u njihovom radnom životu, uključuje mogućnosti za rad koji je produktivan, pruža pravedne prihode i sigurnost na radnom mestu i socijalnu zaštitu

<sup>15</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 111.

<sup>16</sup> Petri Nokelainen et al, "Mind or Machine? Opportunities and Limits of Automation", in: Christian Harteis (ed.), *The Impact of Digitalization on the Workplace*, Springer International Publishing, Cham, Switzerland, 2018, pp. 14–15.

<sup>17</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., pp. 112–113.

za porodice, omogućuje bolje izgleda za lični razvoj i socijalnu integraciju, daje slobodu ljudima da izraze svoje brige i da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove jednake mogućnosti i omogućuje jednak tretman za sve žene i muškarce.<sup>18</sup> Prema mišljenju profesora Stojiljkovića, „dostojanstven rad je onaj rad koji ne unižava čoveka i koji objedinjuje šest elemenata: (1) ugovoren radni odnos a ne tek nesiguran i privremen posao, (2) fer odnos poslodavaca prema zaposlenima, (3) bezbedno i zdravo radno mesto i (4) zaštitu socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica. Time se ujedno kreiraju i (5) uslovi za lični prosperitet zaposlenog i njegovu socijalnu integraciju, koja uključuje i (6) slobodu da se organizuju i aktivno učestvuju u odlukama koje ih se neposredno tiču”.<sup>19</sup>

Rad na digitalnim platformama doveo je do određenih promena u uslovima rada, što bitno utiče na položaj radnika. Digitalizacija dovodi do fleksibilizacije rada i stvaranja ultrafleksibilnog tržišta rada. Pod fleksibilizacijom rada se podrazumeva: (1) fleksibilan ugovor o radu; (2) fleksibilno radno vreme; (3) laka promena lokacije posla i (3) fleksibilna zarada. Fleksibilan ugovor o radu podrazumeva da se ovaj ugovor sklapa na određeno vreme u cilju završetka određenog radnog zadatka. Radni odnos između klijenta i radnika zasnovan je na individualnom sporazumu, stoga su plata, uslovi rada i druga pitanja poput intelektualne svojine određeni od strane dve strane ili u zavisnosti od uslova rada na digitalnoj platformi.<sup>20</sup> Fleksibilno radno vreme se sa stanovišta zaposlenih može posmatrati kao pozitivan aspekt digitalizacije. Smatra se da se fleksibilizacijom radnog vremena postiže bolji balans između privatnog i poslovnog života zaposlenog. Fleksibilno radno vreme ne znači nužno bolji balans između privatnog i poslovnog života radnika. Ukoliko žele da ostvare dobru zaradu radeći na digitalnim platformama radnici moraju da budu non-stop onlajn. Laka promena lokacije posla podrazumeva da je radnik na digitalnoj platformi vezan isključivo za stabilan pristup Internetu i svom nalogu na digitalnoj platformi. Eurofond navodi da pojedini radnici angažovani na češkoj platformi *Topdesigner.cz* koji žive u nepristupačnim predelima ne bi bili u mogućnosti da rade bez da se presele u obližnji grad.<sup>21</sup> Sa druge strane, radnik može biti angažovan i na poslovima koji su mimo njegovog prebivališta i zemlje u kojoj je nastanjen. Istraživanja su pokazala da je od 1.000 radnika angažovanih i aktivnih na *Amazon Mechanical Turk* svega

<sup>18</sup> ILO, *Decent work*. Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, (accessed January 30, 2019).

<sup>19</sup> Zoran Stojiljković, „Dostojanstveni rad ili pad u prekarnost”, *Danas*, 07. oktobar 2018. Dostupno preko: <https://www.danas.rs/nedelja/dostojanstveni-rad-ili-pad-u-prekarnost/> (pristupljeno 01. februar 2019).

<sup>20</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 109.

<sup>21</sup> Ibidem, p. 116.

47% iz SAD, 34% iz Indije i 20% iz ostalih zemalja.<sup>22</sup> Fleksibilna zarada je u direktnoj vezi sa vrstom ugovora o angažovanju. Korisnici digitalnih platformi rešavaju zadatke koji imaju određenu cenovnu vrednost i ta vrednost varira u zavisnosti od datog zadatka, traženih kvalifikacija radnika i klijenta koji nudi posao. Postaje uvreženo mišljenje da klijenti na digitalnim platformama iz razvijenih zemalja angažuju radnike iz nerazvijenih zemalja kako bi za isti posao platili daleko manju sumu novca nego što je to slučaj sa radnicima iz njihovih zemalja.

Negativnim aspektima digitalizacije treba dodati i uticaj digitalizacije rada na uslove rada i to: (1) radnici na digitalnim platformama su siromašni, a prihod im je izuzetno nizak; (2) pristup poslu nije stalan ni pravno regulisan i rad nije uvek plaćen; (3) kako su radnici na digitalnim platformama najčešće samozaposleni ili honorarci, oni nemaju pristup benefitima koji proizlaze iz sigurnosti posla i socijalne zaštite; (4) informaciona asimetrija (Felstiner, 2011; Klebe & Neugbauer, 2014), odnosno nedostatak pouzdanog sistema za rešavanje sporova i nedostatak podrške od strane kolega i menadžera.<sup>23</sup> Ovde treba dodati da rad na digitalnim platformama nije pravno regulisan sa stanovišta radnog zakonodavstva.<sup>24</sup> Ne treba zaboraviti da digitalizacija ima i određene pozitivne aspekte i to: (1) povećan nivo autonomije prilikom izbora kada i gde se radi, koliko vremena se troši na rad i koji posao se želi obavljati i (2) mogućnosti za pružanje šansi za razvoj veština i učenja putem rada.<sup>25</sup>

## SINDIKALNI ODGOVOR NA DIGITALIZACIJU RADA

Sindikalne organizacije širom Evrope pokušavaju da pripreme adekvatan odgovor na sveprisutnu digitalizaciju rada. U polju rada na digitalnim platformama sindikati iznose mišljenje da digitalizacija dovodi do stvaranja paralelnog i ultrafleksibilnog tržišta rada i postavljaju sledeća pitanja: (1) kako se ovaj oblik rada može regulisati; (2) kako se može osigurati socijalna sigurnost i blagostanje u procesu digitalizacije; (3) koji oblici zaštite se mogu ponuditi zaposlenima i kako se mogu kontrolisati uslovi rada; (4) koja je snaga kolektivnog pregovaranja u uslovima rada na digitalnim platformama i (5) kako se

---

<sup>22</sup> Eurofound, *New forms of employment*, op. cit., p. 112.

<sup>23</sup> Ibidem, p. 115.

<sup>24</sup> Ibidem, p. 137.

<sup>25</sup> Ibidem, p. 115.



može izbeći destruktivno takmičenje između regularnog i neregularnog tržišta rada.<sup>26</sup>

Sindikalne organizacije i stručnjaci iz oblasti radnog zakonodavstva i sindikalnog organizovanja su organizovali međunarodnu konferenciju u Frankfurtu 2016. godine sa ciljem da se kreira strategija delovanja kako bi se poboljšali uslovi rada radnika na digitalnim platformama. Rezultat rada ove konferencije je Frankfurtska deklaracija o radu na digitalnim platformama. Učesnici konferencije su odredili teme o kojima će raspravljati, a rezultati te rasprave predstavljeni su kao zaključci konferencije. Socijalni akteri se pozivaju da zajedničkim radom (1) osiguraju da rad na digitalnim platformama bude u skladu sa relevantnim nacionalnim zakonima i međunarodnim konvencijama, umesto da se koristi tehnologija kako bi se zaobišla regulativa; (2) razjasne radni statusi radnika na digitalnim platformama; (3) osiguraju da radnici na digitalnim platformama koji nisu istinski samozaposleni imaju pravo da se organizuju i pregovaraju o kolektivnim ugovorima sa vlasnicima platformi i/ili klijentima; (4) osiguraju da svi radnici na digitalnim platformama, bez obzira na radni status, dobiju barem minimalnu platu za svoj rad; (5) osiguraju da radnici na digitalnim platformama imaju pristup socijalnoj zaštiti (osiguranje u slučaju nezaposlenosti, penzijsko i invalidsko osiguranje, naknada u slučaju bolesti ili povrede na radnom mestu) bez obzira na radni status; (6) razvijaju transparentne i odgovorne metode za rešavanja radnih sporova i (7) povećaju transparentnost u svetu rada zasnovanog na platformama.<sup>27</sup>

U cilju odgovora na sve teži položaj radnika u procesu digitalizacije rada, Evropska konfederacija sindikata je 2016. godine izašla sa rezolucijom „Ka pravednom digitalnom radu”, u kojoj je navela globalne smernice za strategije sindikata. Evropska konfederacija sindikata zahteva: (1) dobar i pravičan digitalni rad zasnovan na dobrim uslovima rada i sigurnim radnim okruženjem i fer radnim odnosom; (2) sprečavanje nejednake preraspodele bogatstva u društvu; (3) povećavanje radne snage (uključujući i samozaposlene radnike) nadgradnjom inicijalnih i kontinuiranih programa stručnog usavršavanja za digitalnu eru koja će omogućiti pristup visokom obrazovanju i doživotnom učenju; (4) poštovanje Direktive o privatnosti, ljudskom dostojanstvu i zaštita ličnih podataka; (5) uključivanje rodničkih perspektiva u sve digitalne inicijative kako bi Agenda digitalizacija postala pokretačka snaga za rodnu ravnopravnost; (6) uključivanje seta standarda – socijalnih, ekonomskih i održivih sa ciljem da se osigura da digitalizacija u EU uklapa u okvire klimatske, ekonomske

---

<sup>26</sup> Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, op. cit., p. 53.

<sup>27</sup> Fair Crowd Work, *The Frankfurt Declaration on Platform – Based Work*. Available at: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (accessed February 3, 2019).

i politike održivog razvoja; (7) predlaganje EU okvira za radnike na platformama kako bi se zaštitila osnovna prava radnika, kao što su pravo na zaradu, radno vreme, socijalno i penzijsko osiguranje, porezi uz insistiranje na poštovanju nacionalnih i evropskog radnog zakonodavstva; (8) sprovesti procenu društvenog uticaja informacionih standarda na zaposlene; (9) izgraditi inkluzivne i dostupne digitalne javne servise i obezbediti da javna administracija putem digitalnih treninga i digitalnih veština podrži građane i radnike; (10) digitalizacija ne sme imati negativni uticaj na poreske prihode i ne sme uticati na dalji pad poreske osnovice kompanijama; (11) da ojača informacije, konsultacije i zastupanja na nivou odbora radi boljeg predviđanja i upravljanja promenama, posebno inkluzivnom tranzicijom ka dobrom i fer digitalnom radu; (12) sindikati treba da koriste sva reprezentativna tela kako bi oblikovali pravednu i inkluzivnu digitalizaciju kompanija i usluga i organizovali samozaposlene radnike; (13) sindikati treba da osiguraju da predstavnici radnika uopšte i posebno u upravnim odeljenjima kompanija vrše nadzor nad uvođenjem novih tehnologija i da koriste kolektivna pregovaranja kako bi primenili nova prava u vezi sa digitalizacijom (uključujući pravo na diskonektovanje); (14) sindikati treba da aktivno prate digitalizaciju kako bi konfederaciji omogućili da sklopi što povoljnije sporazume o različitim oblicima digitalizacije.<sup>28</sup>

Sindikalne organizacije i stručnjaci iz oblasti sindikalnog organizovanja dolaze od zajedničkih stavova gde insistiraju na zaštiti osnovnih prava radnika u procesu digitalizacije rada. Može se zaključiti da se viševjekovna borba za ostvarenje osnovnih prava radnika sa digitalizacijom rada vraća na početak. Sindikati u ovu borbu ulaze sa velikim iskustvom, ali znatno oslabljeni budući da u poslednje vreme opada poverenje radnika u sindikate. Uspešan odgovor da digitalizacija rada može da posluži kao dobar osnov za povratak poverenja radnika u sindikate.

## RAD NA DIGITALNIM PLATFORMAMA KAO DOSTOJANSTVEN RAD

U ovom delu rada želi se dati odgovor na pitanje da li je rad na digitalnim platformama dostojanstven rad. Kako bi se došlo do ovog odgovora neophodno je izvršiti uporednu analizu dostojanstvenog rada i rada na digitalnim platformama. Osnovna pretpostavka ove uporedne analize jeste da je dostojanstven rad minimum ostvarenja i zaštite osnovnih prava radnika kojem svaki oblik rada treba da teži. Radi bolje uporedne analize služićemo se karakteristikama koje su navedene u prethodnim redovima.

---

<sup>28</sup> "ETUC resolution on digitalisation: towards fair digital work", *Adopted by the Executive Committee on 8–9 June 2016*, pp. 1–2.

Prvo i osnovno pitanje koje se ovde postavlja jeste da li je rad na digitalnim platformama ugovoreni radni odnos ili nesiguran i privremeni posao? Odgovor na ovo pitanje dat je u karakteristikama rada na digitalnim platformama. Rad na digitalnim platformama predstavlja formu radnog odnosa zasnovanog na međusobnom sporazumu (ukoliko je takav uopšte i formalizovan) između klijenta i radnika koji proizlazi iz zakona o obligacionim odnosima. Ovakav oblik zaposlenja nije stalnog i sigurnog karaktera, te se može zaključiti da se radi o nesigurnom i privremenom poslu. Stoga, rad na digitalnim platformama nije dostojanstven rad sa ovog stanovišta.

Drugo pitanje tiče se odnosa između zaposlenog i poslodavca. Ovaj odnos proizlazi iz međusobnog sporazuma dve strane, ali i iz načina pristupa radnika ili poslodavca digitalnim platformama. Poslodavci nekada postavljaju radne zadatke na platforme kojima pristupaju zaposleni i na kraju biva zaposlen onaj koji ponudi najbolje rešenje. Dakle, poslodavci ovde podstiču zaposlene da razvijaju takmičarski duh u cilju obezbeđenja prihoda. Problem nastaje kada poslodavci ne izaberu najboljeg ponuđača nego mu samo uzmu poslovnu ideju i predstave je kao svoju i time reše ovaj problem. Kao posledice nedovoljne pravne regulacije rada na digitalnim platformama moguće je da dođe do ovakvih situacija, a radnici ostaju nemoćni i nezaštićeni. Stoga, rad na digitalnim platformama najčešće nije dostojanstven rad sa ovog stanovišta.

Treće pitanje koje se postavlja tiče se bezbednosti i zdravlja na radu. Sa stanovišta ovog kriterijuma može se reći da ovakav oblik rada, pošto se najčešće odvija u kontrolisanom okruženju svog doma, predstavlja bezbedan i zdrav rad. Ipak, prekovremeni rad na digitalnim platformama, koji je najčešće posledica težnje za većom zaradom, može u bitnom uticati na zdravstveno stanje angažovanog radnika. Četvrto pitanje tiče se zaštite socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica. Pošto rad na digitalnim platformama nije pravi radni odnos shvaćen sa stanovišta radnog zakonodavstva, zaštita socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica pada na teret samog zaposlenog. Ukoliko je ovaj rad dopunski rad pored redovnog posla, ovakav vid zaštite je obezbeđen od strane osnovnog poslodavca. Problem se javlja kada ovakav vid zaposlenja prerasta iz dopunskog u osnovni posao. Radnik na digitalnim platformama je samozaposlen ili honorarac i on kao takav ne podleže obavezi od strane poslodavca da mu obezbedi socijalnu zaštitu. Stoga ovaj radnik sam donosi odluku da li će sebi obezbediti socijalnu zaštitu, a to najčešće ne čini usled niskog prihoda i nestalnosti posla na digitalnoj platformi. Stoga, rad na digitalnim platformama nije dostojanstven rad sa ovog stanovišta.

Peto pitanje tiče se sticanja uslova za lični prosperitet zaposlenog i socijalnu integraciju. Radnik na digitalnim platformama može se povezati sa drugim zaposlenima širom sveta radi razmene iskustava u radu. Iako ovo predstavlja jednu vrstu socijalne integracije, ovakva socijalna integracija odvija se najčešće virtuelno. Ovi radnici svoj socijalni kapital kreiraju u virtuelnom svetu digitalnih platformi, te se njihovi kanali komunikacije svode na razmenu iskustava putem mejla, društvenih mreža i drugih vidova virtuelno posre-

dovane komunikacije. Ovo je u direktnoj sprezi sa pravom na diskonektovanje, što predlaže Evropska konfederacija sindikata. Ukoliko bi se omogućilo pravo radnika na diskonektovanje koje ne bi proizvelo nikakve posledice po radni odnos moglo bi se zaključiti da je rad na digitalnim platformama dostojanstven sa ovog stanovišta.

Na kraju se postavlja pitanje budućnosti digitalnog rada. Rad na digitalnim platformama pod ovakvim uslovima sigurno ne predstavlja oblik dostojanstvenog rada. Ipak, sindikati su svesni da se ekspanzija ovakvog oblika rada ne može i ne sme prekinuti. Sindikalne organizacije iz Austrije, Bugarske i Rumunije, zajedno sa UGS „Nezavisnost” i Savezom samostalnih sindikata iz Srbije, pokrenule su projekat Danube@work – Socijalni partneri zajedno za pravedan rad u eri digitalizacije sa ciljem šireg sagledavanja uticaja digitalizacije i tehnološkog razvoja na tržište rada. Jedna od takvih konferencija održana je u Beogradu, gde su izneti određeni zaključci uz insistiranje na promenu zakonske regulative kako bi se garantovalo pravo na sindikalno organizovanje svim radnicima. Jedan od stavova iznetih na konferenciji tiče se toga da se prava radnika i dostojanstven rad najbolje brane kolektivnim ugovorima. Ovaj stav je zastupao Claus-Larsen Jenes, direktor Foruma za međunarodnu saradnju i bivši generalni sekretar Sindikata, predstavljajući značaj kolektivnog ugovora koji je u Danskoj zaključen između sindikata 3F i platforme Hilfr. Ovim kolektivnim ugovorom radnicima koji su zaposleni na platformama garantovana je minimalna zarada, doprinosi za penziono osiguranje, plaćeni godišnji odmor i bolovanje, kao i doprinosi za socijalno osiguranje.<sup>29</sup> Na osnovu svega navedenog može se zaključiti da se, pored normativnog definisanja statusa radnika zaposlenih na digitalnim platformama, moraju preduzeti i druge mere od strane socijalnih aktera koji su uključeni u ovaj proces. Normativno definisanje statusa radnika zaposlenih na digitalnim platformama mora da bude rezultat socijalnog dijaloga svih socijalnih aktera. Sindikati, kao najzainteresovaniji socijalni akteri u ovom procesu moraju imati odlučujuću ulogu u zaštiti prava radnika na digitalnim platformama. Stoga, oni, pored učešća u normativnom definisanju statusa radnika, moraju da razvijaju posebne strategije delovanja kako bi rad na digitalnim platformama postao dostojanstven rad uz poštovanje svih kriterijuma koji su prethodno navedeni. Kako dostojanstven rad objedinjuje brojne normativne elemente, akcenat sindikata nakon ostvarivanja minimalnog normativnog okvira treba da bude na ličnom prosperitetu radnika i socijalnoj integraciji.

---

<sup>29</sup> UGS „Nezavisnost”, „Održana prva konferencija u okviru projekta Danube@work”, 27. novembar 2018. Dostupno preko: <https://nezavisnost.org/odrzana-prva-konferencija-u-okviru-projekta-danubework/> (pristupljeno: 05. 02. 2019).

## ZAKLJUČAK

Digitalizacija rada sa posebnim osvrtom na rad na digitalnim platformama predstavlja nedovoljno istražen fenomen sa stanovišta nauke i prakse. Ipak, ovaj fenomen je sve više zastupljen u praksi radnih odnosa, te stoga treba da bude temeljno istražen. Iako se shvatanje ovog fenomena može odraziti na ekonomsku teoriju, ovaj fenomen treba posmatrati iz sociološke perspektive i njegov uticaj tražiti na polju zaštite elementarnih prava radnika zaposlenih na digitalnim platformama. Ključni doprinos ovog rada nije jednostavno normativno definisanje statusa radnika u skladu sa principima dostojanstvenog rada. Istraživanja pokazuju da je veliki broj radnika uključen u ovaj oblik zaposlenja, a, sa druge strane, tim radnicima ovo više ne predstavlja dodatni nego osnovni posao. Podaci postaju zabrinjavajući kada se iznese stanovište da se ovakvim radom bave visokoobrazovani, mladi i formalno nezaposleni radnici koji uglavnom ne poseduju nikakvo radno iskustvo. Iako se na trenutak može pomisliti da se regulisanjem normativnog okvira mogu predupređiti svi potencijalni problemi, to najčešće nije slučaj. Problemi sa kojima se susreću radnici zaposleni na digitalnim platformama poprimaju široku sociološku dimenziju. Zbog prirode posla oni često ne mogu da brinu o ličnom prosperitetu i socijalnoj integraciji. Socijalna integracija do koje ovde dolazi spada u okvire virtuelno posredovane komunikacije putem mejla ili društvenih mreža. Radnici tako stvaraju skroman socijalni kapital koji im onemogućuje dalji lični prosperitet na profesionalnom planu. Ako ovome dodamo činjenicu da radnici često bivaju potplaćeni za posao koji obavljaju problem se produbljuje. Ovakva situacija zahteva široku aktivnost socijalnih aktera, a inicijativa treba da potekne od sindikalnih organizacija koje moraju pronaći model kako da organizuju i zaštite prava radnika na digitalnim platformama. Ohrabruje činjenica da sindikati na međunarodnom i nacionalnom nivou preuzimaju inicijativu kako bi zaštitili ove radnike i omogućili im pravo na dostojanstven rad koji u ovakvim uslovima rada na digitalnim platformama nije moguć.

## BIBLIOGRAFIJA

- [1] Green Anne at al, *CrowdEmploy Crowdsourcing Case Studies: An Empirical Investigation into the Impact of Crowdsourcing on Employability*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.
- [2] Degryse Christophe, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI, Brussels, 2016.
- [3] "ETUC resolution on digitalisation: towards fair digital work", *Adopted by the Executive Committee on 8–9 June 2016*.
- [4] European Economic and Social Committee, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, Visits and Publications Unit, Brussel, 2017.

- [5] Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- [6] ILO, *Decent work*. Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, (accessed January 30, 2019).
- [7] Kowalsky Wolfgang, “The European digital agenda: unambitious and too narrow”, *Social Europe*, July 6, 2015. Available at: <https://www.socialeurope.eu/european-digital-agenda-unambitious-narrow> (accessed January 26, 2019).
- [8] Meil Pamela and Kirov Vassil, “Introduction: The Policy Implication of Virtual Work”, in: Meil Pamela and Kirov Vassil (eds.), *Policy Implication of Virtual Work*, Palgrave Macmillan, London, 2017, pp. 3–28.
- [9] Nokelainen Petri et al, “Mind or Machine? Opportunities and Limits of Automation”, in: Harteis Christian (ed.), *The Impact of Digitalization on the Workplace*, Springer International Publishing, Cham, Switzerland, 2018, pp. 13–24.
- [10] Stojiljković Zoran, „Dostojanstveni rad ili pad u prekarnost”, *Danas*, 07. oktobar 2018. Dostupno preko: <https://www.danas.rs/nedelja/dostojanstveni-rad-ili-pad-u-prekarnost/> (pristupljeno 01. 02. 2019).
- [11] UGS „Nezavisnost”, „Održana prva konferencija u okviru projekta Danube@work”, 27. novembar 2018. Dostupno preko: <https://nezavisnost.org/odrzana-prva-konferencija-u-okviru-projekta-danubework/> (pristupljeno 05. 02. 2019).
- [12] Fair Crowd Work, *The Frankfurt Declaration on Platform – Based Work*. Available at: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (accessed February 3, 2019).
- [13] Wexler Mark N., “Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowd-sourcing”, *Journal of Sociology and Social Policy*, Emerald Publishing Limited, Bringley, UK, Vol. 31, no. 1/5, 2011, pp. 6–22.

*Aleksandar Kovačević*

## TOWARDS THE DECENT WORK – THE POSITION OF CROWDWORKING EMPLOYEES

### *Abstract*

The concept of digital labour is not a new phenomenon. The new forms of employment, of which the most important is the Crowd Employment, appear as a result of the digital revolution. The Crowd Employment represents a relatively new and poorly investigated phenomenon in political sociology. This paper is trying to determine the basic characteristics of Crowd Employment based on the analysis and to find out whether the basic characteristics of Crowd Employment correspond to the current understanding

of the decent work. In the purpose of answering this research question, the researcher will make an analysis of the Crowd Employment and give the basic characteristics of this kind of employment. On the other hand, the basic characteristics of decent work are also present in this paper. The researcher will make a comparison of these characteristics afterwards. The results of the research in this paper show that Crowd Employment has more negative than positive characteristics. Based on these results, the researcher gives a negative response to the research question. At the end of this paper, the main accent will be on the role of the trade unions in protection of basic rights of employees at Crowd Employment, aiming at Crowd Employment to become decent work.

*Key words:*

digitalization of the labour, digital labour market, new forms of employment, Crowd Employment, decent work, social actors, trade unions.