

Aleksandar Kovačević<sup>1</sup>

*Univerzitet u Beogradu  
Fakultet političkih nauka*

# Pandemija korona virusa – šansa za uspešnu digitalizaciju rada ili dodatno unižavanje prava radnika

## SAŽETAK

Aktuelna pandemija korona virusa nas je prisilila da pronađemo nove načine rada, komunikacije i življenja, ali i otvorila brojna pitanja o tome kako su uređena naša društva, kakva je njihova budućnost i u kom pravcu treba ulagati resurse radi očuvanja stabilnosti. U ovom radu pokušaćemo da osvetlimo promene do kojih dolazi usled sveobuhvatne upotrebe digitalnih alata u sferi rada. Otuda i istraživačko pitanje: da li aktuelna pandemija predstavlja šansu za uspešnu implementaciju digitalnog rada posredstvom digitalnih platformi? Ovim istraživanjem se želi pronaći kauzalni odnos između pandemije i rada na digitalnim platformama. Istraživanja su pokazala da pandemija ima dva ključna efekta na ovaj rad: (1) na povećanje potražnje i (2) opadanje potrebe za ovim radom. Ovo istraživanje je pokazalo da, iako pandemija ima veliki uticaj

---

1 Kontakt: [aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs](mailto:aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs)

na promene u radu digitalnim platformama, ona predstavlja još jednu propuštenu šansu, što se posebno manifestovalo kroz opadanje prihoda digitalnih radnika i dodatno unižavanje njihovih prava.

**KLJUČNE REČI:** *digitalizacija, digitalno tržište rada, gig ekonomija, digitalni radnici, digitalne platforme, pandemija*

## 1. UVOD

Velike ekonomske krize pobuđuju ogromne nade kod istraživača iz oblasti politikologije. Sa druge strane, ovakve krize produbljuju i strah od mogućnosti dodatnog unižavanja već stečenih prava. Velike pandemije otvaraju brojna pitanja o tome kako su uređena naša društva, kakvi su odnosi između različitih aktera, te kakva je naša budućnost i u kom smeru treba ulagati resurse radi očuvanja stabilnosti ili obezbeđivanja pozitivnih promena. Aktuelna pandemija je povećala potražnju za digitalnim alatima posebno u sferi rada. U ovom radu ćemo pokušati da osvetlimo socio-ekonomske posledice aktuelne pandemije na status digitalnih radnika. Stoga, osnovno istraživačko pitanje od koga polazimo u ovom radu glasi: da li aktuelna pandemija predstavlja šansu za uspešnu implementaciju digitalnog rada posredstvom digitalnih platformi? U odgovoru na postavljeno istraživačko pitanje ćemo predstaviti različita istraživanja koja govore o mogućim efektima aktuelne pandemije. Na samom početku daćemo kratak osvrt na osnovne pojmove od kojih polazimo u ovom radu u cilju boljeg razumevanja položaja digitalnih radnika.

## 2. ČETVRTA INDUSTRIJSKA REVOLUCIJA, DIGITALIZACIJA, DIGITALNO TRŽIŠTE RADA I GIG EKONOMIJA

Pre nego što se upustimo u definisanje gig ekonomije i digitalnog tržišta rada potrebno je da definišemo pojam digitalizacije i da izvršimo njegovo povezivanje sa terminom četvrta industrijska revolucija. Digitalizacija podrazumeva radikalno preoblikovanje poslovnog okruženja i prirode rada, kao i redefinisane granice proizvodnje, distribucije i potrošnje (EESC 2017, 9). Neophodno je napraviti razliku između dva talasa digitalizacije. Prvi talas digitalizacije podrazumeva „digitalizaciju rada kao posledicu automatizacije i robotizacije industrijske proizvodnje” (Kovačević 2019, 86). Izraz drugi talas digitalizacije koristi Digris kako bi označio spajanje velike količine podataka koji su dostupni na mrežama (engl. Big data) i procesa robotizacije (Degryse 2016, 51). Četvrta industrijska revolucija se vremenski podudara sa drugim talasom digitalizacije i karakteriše je sve veće prisustvo i upotreba mobilnog interneta, različitih jeftinih senzora i veštačke inteligencije (Schwab 2019, 11–12).

Četvrta industrijska revolucija počinje na prelazu u novi milenijum i nadozvezuje se na proces automatizacije i robotizacije industrijske proizvodnje. Ovaj izraz je prvi put upotrebljen 2011. godine tokom poznatog sajma u Hanoveru kao deo projekta u visokotehnološkoj strategiji nemačke industrije. Radna grupa za četvrtu industrijsku revoluciju je 2013. godine na istom sajmu predstavila izveštaj kojim je definisana oblast četvrte industrijske revolucije. Ona uključuje snažno prilagođavanje proizvoda u uslovima visoke fleksibilnosti masovne proizvodnje (proces automatizacije), koji zahteva samorganizovane sisteme (samooptimizacija, samokonfiguracija, samodijagnostifikacija) kako bi se dobila odgovarajuća veza između stvarnog (mašine i radnici) i virtuelnog sveta. Izraz „četvrta industrijska revolucija” je formalno usvojen 2015. godine na godišnjem sastanku Svetskog ekonomskog foruma u Davosu u Švajcarskoj (Devezas 2017, 2).

Razvoj informacionih tehnologija u poslednjim decenijama je doveo do fundamentalnih promena u društvu koje imaju socijalne, ekonomske i političke posledice. Upravo se na temelju ovih posledica javlja novi oblik ekonomije u kojoj dolazi do strukturnog pomaka od industrijske ekonomije ka ekonomiji koju karakterišu informacije, nematerijalne vrednosti i usluge i paralelna promena ka novim radnim organizacijama i institucionalnim oblicima. Woodall, 2000; Sharma et al. 2004; Gardin 2002 i drugi pokušavaju da pronađu najbolji termin za ovu vrstu ekonomije i koriste izraze kao što su: ekonomija zasnovana na znanju (engl. the knowledge-based economy), ekonomija bez granica (engl. the borderless economy), bestežinska ekonomija (engl. the weightless economy), umrežena ekonomija (engl. the networked economy), ekonomija zasnovana na informacijama (engl. the information-based economy) i digitalna ekonomija (engl. the digital economy). Većina autora upotrebljava izraz digitalna ekonomija i navodi njene ključne elemente:

(1) digitalizacija i intenzivna upotreba informacionih i komunikacionih tehnologija (ICT); (2) kodifikacija znanja; (3) transformacija informacija u robu i (4) novi načini organizacije rada i proizvodnje (Sharma in Kehal & Varinder 2005, 3).

Digitalna ekonomija pokriva nekoliko ključnih polja i to: (1) elektronske transakcije i ugovori (engl. e-commerce); (2) elektronske finansije (usluge, takse i carina); (3) intelektualna svojina (žigovi, autorska prava i patenti); (4) zaštita ličnih podataka; (5) bezbednost informacija (sajber bezbednost i sajber kriminal) i (5) zaštita potrošača (Ruzic in Kehal & Varinder 2005, 107–108).

Najzastupljeniji oblik digitalne ekonomije je gig ekonomija ili ekonomija tezgji. Ovaj izraz označava niz kratkoročnih poslova i ugovora koje pokreću kompanije koje zapošljavaju osobe za pojedine poslove i plaćaju ih po učinku ili satu bez da im nude puno radno vreme. Ovo se najčešće odnosi na dostavu hrane, taksi usluge, ali i na kvalifikovana radna mesta kao što su programira-

nje i inženjering (Sinicki 2019, 2). Gig ekonomija najčešće uključuje dva oblika rada: (1) rad na digitalnim platformama i (2) rad na zahtev preko mobilnih aplikacija. Prvi oblik rada se odnosi na ispunjavanje različitih zadataka putem onlajn platformi, dok se drugi oblik rada odnosi na obavljanje tradicionalnih radnih aktivnosti (npr. transport, čišćenje itd.) preko aplikacija kojima upravljaju firme koje postavljaju minimum standarda (De Stefano 2016, 1). Osnovne karakteristike gig ekonomije su:

(1) fleksibilno radno vreme; (2) slobodan izbor lokacije posla; (3) rad u kome se uživa; (4) samostalno određivanje zarade; (5) produktivnost; (6) stabilnost i (7) razvijanje sopstvenog biznisa i lični razvoj. Takođe, neophodno je navesti i njene negativne karakteristike: (1) insistiranje na disciplini; (2) drugi ljudi kreiraju probleme koje rešava zaposlen; (3) nedostatak drugih samozaposlenih; (4) veliki broj administratora na platformama i (5) rizik od gubitka posla (Sinicki 2019, 4–9).

Negativnim karakteristikama gig ekonomije je potrebno dodati nepostojanje jasne razlike između privatnog i poslovnog života, uz odsustvo prava na diskonektovanje koje zahtevaju sindikati.

Digitalno tržište rada nastaje u uslovima digitalizacije i digitalne, odnosno gig ekonomije. Ono se razvija kao paralelno tržište koje je ultrafleksibilno i gde ne postoji bilo kakva forma ugovora o radu, garantovana zarada, jasno definisano radno mesto, radno vreme, pristup sindikatima ili kolektivna akcija. Zaposlen se posmatra kao partner koji pripada virtuelnoj zajednici i koji je najčešće samozaposlen, što podrazumeva sopstveno obezbeđenje prava koja proizlaze iz radnog odnosa, kao što su osiguranje u slučaju nezaposlenosti, penzijsko i zdravstveno osiguranje i bezbednost i zdravlje na radu (Degryse 2016, 35). Sa druge strane, Eurofound u svom izveštaju iz 2015. godine govori o devet novih oblika rada koji nastaju kao direktna posledica digitalizacije. Kao predmet istraživanja u ovom radu je uzet rad na digitalnim platformama (engl. Crowd employment), koji se može definisati kao „oblik rada koji koristi onlajn platforme kako bi omogućio organizacijama ili pojedincima pristup nedefinisanim i nepoznatim grupama organizacijama i pojedincima radi rešavanja specifičnih problema ili pružanja specifičnih usluga u zamenu za novac (Eurofound 2015, 107). U poslednjim izveštajima Eurofonda engleski izraz Crowd employment je zamenjen izrazom Platform work. Iako ne postoji značajna razlika između definicija ovih pojmova, smatramo da je potrebno prilikom terminološkog određenja ovog pojma zadržati izraz Crowd jer on ukazuje na ponašanje gomile, što je ujedno i osnovna karakteristika ovog oblika rada. Stoga, smatramo da je neophodno rad na digitalnim platformama posmatrati kao proces koji se, prema Marku Veksleru, odvija u pet različitih faza sa jasnim objašnjenjem ovog rada na osnovu ponašanja gomile koje je racionalno motivisano (Wexler 2011, 10).

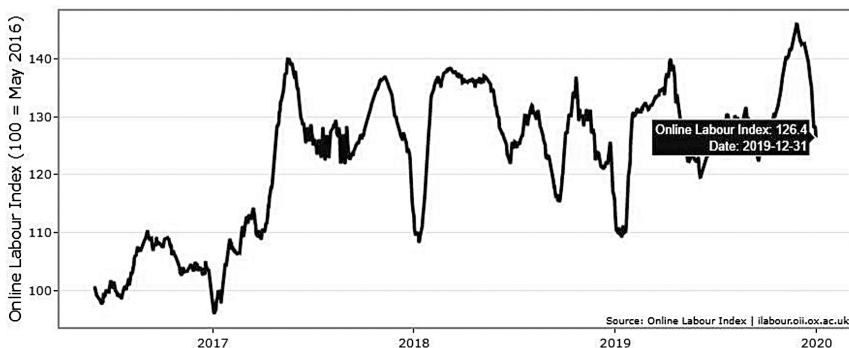
### 3. INDEKS ONLAJN RADA I DIGITALNO TRŽIŠTE RADA U SRBIJI

Istraživači sa Oksfordskog internet instituta su u okviru ilabour projekta razvili indeks onlajn rada (engl. Online Labour Indeks – OLI) kao novi ekonomski indikator koji meri ponudu i potražnju za digitalnim radom praćenjem broja projekata i zadataka na pet najvećih digitalnih platformi (Upwork.com; Freelancer.com; Peopleperhour.com; Mturk.com i Guru.com) koje predstavljaju promet od najmanje 70% svetskog tržišta (Kässi & Lehdonvirta 2018, 243). Prilikom određivanja ranga platforme koristi se merilo Alexa rang koje pokazuje popularnost web stranice, što je u direktnoj sprezi sa očekivanim brojem posetilaca web stranici platforme na mesečnom nivou. Kesi i Lendrovirta su pokazali da platforma upwork.com zauzima najviši rang prema ovom kriterijumu, što znači da ima najveći očekivani broj posetilaca na mesečnom nivou (Kässi & Lehdonvirta 2018, 243). Ovim indeksom je moguće izmeriti ponudu i potražnju za onlajn radom u različitim zemljama i različitim grupama zanimanja i to: (1) razvoj softvera; (2) kreativne industrije i multimedija; (3) pisanje i prevođenje; (4) administrativne usluge i unos podataka; (5) prodaja i marketing i (6) profesionalne usluge. Ključni nedostaci ovog indeksa su: (1) mali broj platformi koji je uključen u ovaj indeks i (2) isključivanje svetski poznatih platformi kao što su Uber i Delivero koje su u razvoju. Autori ovog indeksa ističu da gorenavedene platforme deluju lokalno, te ne mogu biti obuhvaćene ovim indeksom.

Na Grafikonu 1 je predstavljen Indeks onlajn rada u periodu od 01. juna 2016. do 31. decembra 2019. godine. U periodu od uspostavljanja Indeksa onlajn rada ovaj indikator pokazuje konstantan rast uz moguće sezonske varijacije<sup>2</sup> (Stephany 2020, 562). Iz posmatranog indeksa je izuzeta 2020. godina kako bi se jasno odredio efekat pandemije na potražnju za digitalnim radnicima. Na osnovu ovog indeksa moguće je posmatrati razvoj digitalnog tržišta rada i potrebu za digitalnim radnicima u definisanim zanimanjima u određenom vremenskom periodu i određenoj zemlji. Upotrebom ovog indeksa može se doći do određenih podataka o razvoju digitalnog tržišta rada i potrebe za digitalnim radnicima u Srbiji. Pre nego što se upustimo u detaljnu analizu prema ovom indeksu potrebno je dati određene podatke o nastanku i razvoju digitalnog tržišta rada u Srbiji.

---

2 Sezonske varijacije se odnose na moguće opadanje broja radnika na digitalnim platformama u periodu godišnjeg odmora, naročito u vreme novogodišnjih praznika (Stephany et al 2020).



Grafikon 1. Indeks onlajn rada (2016–2019) (OLI, 2020)

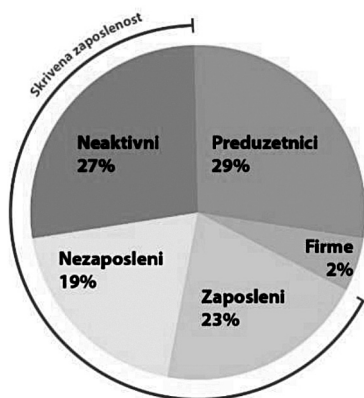
Digitalno tržište rada u Srbiji se razvija uporedo sa razvojem digitalnog tržišta rada u čitavom svetu. Osobnosti naše zemlje su i ovaj put igrale odlučujuću odluku u nastanku i razvoju ovog tržišta. Neophodno je istaći da Srbija ne zaostaje za razvijenim zemljama u pogledu razvoja ovog tržišta. Digitalna zanimanja koja prati OLI indikator veoma su razvijena i u našoj zemlji. Prema OLI indikatoru, najzastupljenije zanimanje u Srbiji je razvoj softvera. Ovaj podatak nije iznenađujući budući da su informaciono-komunikacione tehnologije u našoj zemlji u ekspanziji, te brojne visokoškolske ustanove školuju ovaj kadar. Prema podacima Penta bloga, Srbija zauzima 5. mesto na svetskoj rang-listi programera (Lasnier 2019). Naši programeri su vredni, obrazovani i posvećeni radnici koje svaka kompanija iz Zapadne Evrope i SAD želi da angažuje. Ovome doprinosi činjenica da brojne svetske IT kompanije, poput Microsofta i Telenora, imaju svoja predstavništva u Srbiji gde zapošljavaju vodeće srpske IT stručnjake. Takođe, prema Global Gig Economy Index za 2019. godinu, Srbija se svrstava u prvih 10 zemalja u svetu sa stopom od 19% prihoda od frilensera (Payoneer 2019). Prema podacima Global Internet freelancer marketing overview za 2018. godinu, Srbija zauzima 11. mesto u svetu prema broju frilensera, odnosno 1. mesto u svetu prema broju frilensera na 1.000 stanovnika sa koeficijentom zastupljenosti od 3.52 (Victor 2018).

Gorenavedeni podaci govore o velikom značaju gig ekonomije i digitalnog tržišta rada za našu ekonomiju. Stoga je neophodno jasno odgovoriti na pitanje ko su digitalni radnici u Srbiji, ali i suočiti se sa brojnim problemima koji kvare idealnu sliku o ekspanziji gig ekonomije. U odgovoru na ovo pitanje ujedno i leži osnovna premisa o digitalnim radnicima u Srbiji, te se može reći da su digitalni radnici u Srbiji mladi i visokoobrazovani ljudi iz oblasti ekonomije, dizajna, marketinga, arhitekture, filologije i inženjerstva.

Tabela 1. Ko su digitalni radnici i radnice u Republici Srbiji? (Anđelković 2018, 6)

	Godine starosti	Obrazovanje	Radni status	Zanimanje
muškarac	25–29	Srednja škola	Preduzetnik	Softverski inženjering i tehnologije
žena	25–29	Osnovne studije	Nije definisan	Pisanje i prevodenje

U Tabeli 1 su navedene osnovne razlike prema polu. Postoje izvesne razlike između muškaraca i žena koji pristupaju digitalnim platformama na osnovu obrazovanja, radnog statusa i zanimanja. Žene zaposlene na digitalnim platformama imaju viši nivo obrazovanja, ali ne uživaju viši stepen radno-pravne zaštite. Takođe, zanimanja koja obavljaju su manje plaćena od zanimanja koja obavljaju muškarci. Ovo govori u prilog činjenici da je jaz između muškaraca i žena u pogledu zarada identičan jazu koji postoji u uslovima tradicionalnog tržišta rada. Sa druge strane, opravdano se postavlja pitanje radno-pravnog statusa digitalnih radnika u Srbiji. Istraživanje koje je sproveo Centar za istraživanje javnih politika iz Beograda daje poražavajuće podatke o ovom polju. Naime, samo 31% zaposlenih na digitalnim platformama imaju registrovane preduzetničke radnje, odnosno firme i na neki način garantovanu zaštitu prava iz radnog odnosa. Ovde treba dodati da digitalne platforme nisu registrovane u Srbiji te se ne može govoriti o odnosu između zaposlenih i poslodavaca. Sa druge strane, 69% radnika na digitalnim platformama se nalaze u okviru skrivene zaposlenosti, što ne garantuje bilo kakvu zaštitu radnih prava.



Grafikon 2. Zaposleni na digitalnim platformama prema radnom statusu.

Izvor: Centar za istraživanje javnih politika (Anđelković 2018, 8)

Ukoliko na osnovu ovih podataka pokušamo da odgovorimo na pitanje da li digitalni rad u Srbiji predstavlja dodatni ili osnovni posao možemo doći do zaključka da u velikom broju slučajeva digitalni rad u Srbije predstavlja osnovni

posao. Zaposleni na digitalnim platformama koji su definisali svoj status na osnovu nacionalnog zakonodavstva otvorivši preduzetničke radnje ili firme su samozaposlena lica koja se pre mogu posmatrati kao poslodavci nego kao zaposleni. To dodatno otežava položaj ovih radnika s obzirom na to da ne postoji mogućnost zaštite osnovnih prava ovih radnika od strane sindikata, te je neophodno promeniti sindikalne platforme kako bi se njima obuhvatila i ova lica.

#### **4. POVEĆANJE POTRAŽNJE VS. OPADANJE POTREBE ZA OVIM RADOM KAO DIREKTNA POSLEDICA AKTUELNE PANDEMIJE**

Pre nego što se upustimo u detaljnu analizu efekata pandemije potrebno je da otvorimo pitanje da li rad na digitalnim platformama spada u domen dostojanstvenog rada. Rad na digitalnim platformama ne spada u domen dostojanstvenog rada sa nekoliko različitih stanovišta:

(1) rad na digitalnim platformama je nesiguran i/ili privremeni posao; (2) postoji mogućnost plagiranja poslovne ideje od strane poslodavca uz nemogućnost radnika da zaštiti svoja prava; (3) postoji bojazan da će težnja za većom zaradom uzrokovati prekovremeni rad koji u bitnome može ugroziti zdravlje zaposlenog; (4) zaštita socijalnih prava zaposlenog i članova porodice pada na teret zaposlenog koji je najčešće samozaposlen, što je posebno značajno ukoliko ovakav rad predstavlja osnovni posao (Kovačević 2019, 95).

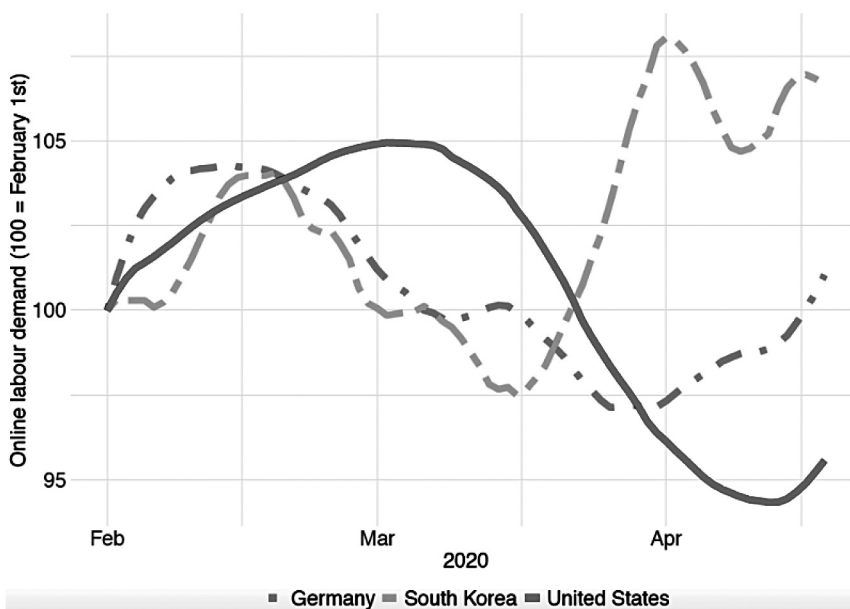
Ipak, ukoliko rad na digitalnim platformama posmatramo sa stanovišta razvijanja socijalnog kapitala od strane radnika možemo zaključiti da radnici mogu uslovno kreirati socijalni kapital integrišući se drugim radnicima širom sveta posredstvom virtuelne zajednice. Ukoliko ovde dodamo ostvareno pravo na diskonektovanje, možemo zaključiti da rad na digitalnim platformama sa ovog stanovišta spada u domen dostojanstvenog rada (Kovačević 2019, 96). S obzirom na to da broj negativnih karakteristika preovlađuje može se zaključiti da rad na digitalnim platformama nije dostojanstven rad. Prema mišljenju brojnih autora, ovaj oblik rada možemo posmatrati kao prekarni (Stephany 2020, 562).

Istraživači sa Oksfordskog internet instituta koji su razvili OLI indikator imali su pune ruke posla nakon zvaničnog proglašenja pandemije od strane Svetske zdravstvene organizacije. Oni su morali da reaguju efikasno kako bi odredili moguće efekte pandemije. Zbog specifičnosti ovog oblika rada moguće je odrediti tri moguća razloga zbog kojih možemo biti sigurni da će aktuelna pandemija imati veliki uticaj na ovaj oblik rada. Ti razlozi su sledeći:



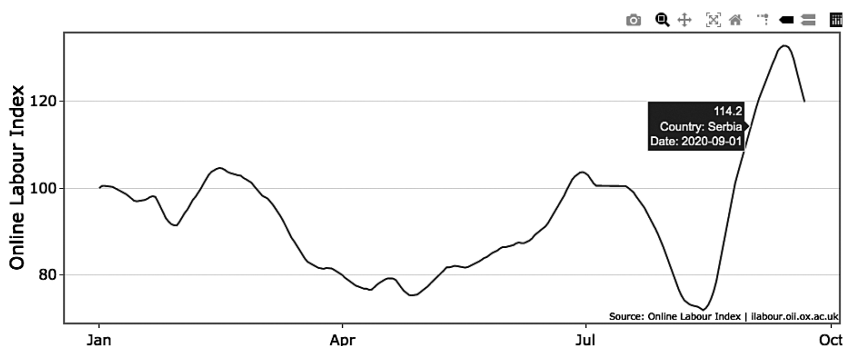
(1) onlajn priroda rada, koju navodi Dunn, čini radnike podložnim većoj konkurenciji; (2) projektno zasnovani rad, o kome govori Wood i ostali, čini da ovde postoji veoma malo i gotovo nimalo obaveza između poslodavca i radnika izvan projekta i (3) status samozaposlenih u mnogim zemljama ostavlja frilensere ranjivim posebno tokom ekonomskih kriza (Stephany 2020, 562).

Gorenavedeni razlozi čine ove radnike potencijalno ranjivim u vremenima velikih pandemija s obzirom na to da ukoliko nema poslovnih aktivnosti (projekata) na digitalnim platformama nema ni njihovog angažmana. Ovi istraživači, u saradnji sa istraživačima iz SAD, pretpostavljaju postojanje dva jednostavna efekta pandemije ali međusobno suprotstavljena efekta pandemije, i to: (1) povećanje potražnje za ovim radom (engl. Distancing bonus) i (2) opadanje potrebe za ovim radom (engl. Downscaling loss) (Stephany 2020, 564). Neophodno je ispratiti kretanja na OLI indikatoru u vremenu proglašenja pandemije kako bi se opisao mogući efekat. Autori u svom tekstu navode podatke za SAD, Nemačku i Južnu Koreju, uz napomenu da je potrebno izvršiti dalju analizu efekata pandemije u drugim zemljama.



Grafikon 3. Potražnja za digitalnim radnicima u J. Koreji, Nemačkoj i SAD između februara i aprila 2020. godine (Stephany 2020, 566)

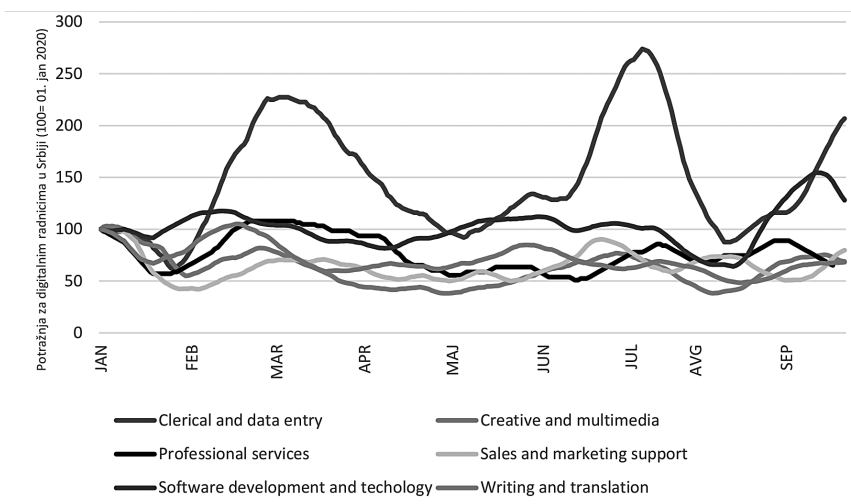
Na Grafikonu 3 je prikazana potražnja za digitalnim radnicima u J. Koreji, Nemačkoj i SAD između februara i aprila 2020. godine. Grafikon nedvosmisleno pokazuje da potražnja za ovim radnicima počinje da pada od momenta proglašenja pandemije (u prvoj polovini marta), da bi se ovo tržište postepeno počelo obnavljati od kraja marta i početka aprila. Na osnovu datog prikaza se može jasno utvrditi postojanje uzročno-posledične veze između javljanja epidemije u pojedinim zemljama i pada potražnje za digitalnim radnicima. Na Grafikonu 4 je prikazana potražnja za digitalnim radnicima u Srbiji od januara do septembra 2020. godine. Ovaj grafikon nedvosmisleno pokazuje da je aktuelna pandemija imala važan uticaj na potražnju za digitalnim radnicima u Srbiji budući da je sredinom marta došlo do naglog pada, da bi se kasnije tokom aprila ovo tržište postepeno oporavilo. Trendovi u Srbiji su u korelaciji sa trendovima u ostatku sveta. Kako su odstupanja na OLI indikatoru prisutna u specifičnom vremenskom periodu izvan sezonskih odstupanja, kakva su prisutna svake godine, može se zaključiti da je u periodu od početka marta do početka aprila aktuelno bilo opadanje potrebe za ovim radom (engl. Downscaling loss) da bi se od početka aprila ovo tržište oporavilo i povećala se potražnja (engl. Distancing bonus) za ovim oblikom rada. Istraživači su pokazali da je efekat povećanja potražnje postao dominantan u odnosu na efekat opadanja potrebe za ovim radom, odnosno da se ovo tržište brzo oporavilo (Stephany 2020, 566).



Grafikon 4. Potražnja za digitalnim radnicima u Srbiji (januar – septembar 2020. godine) (OLI 2020)

Na Grafikonu 5 je prikazana potražnja za digitalnim radnicima u Srbiji od početka 2020. godine. Opadanje potrebe za digitalnim radnicima prisutno je u martu i aprilu, dok do povećane potražnje dolazi od početka maja. Pošto je razvoj softvera jedno od najzastupljenijih digitalnih zanimanja u Srbiji neophodno je posebno obratiti pažnju na efekte pandemije u ovom slučaju. Razvoj softvera na početku pandemije beleži isti trend kao i druga zanimanja. Međutim, oporavak potražnje za ovim zanimanjem izgleda nešto drugačije u odnosu na

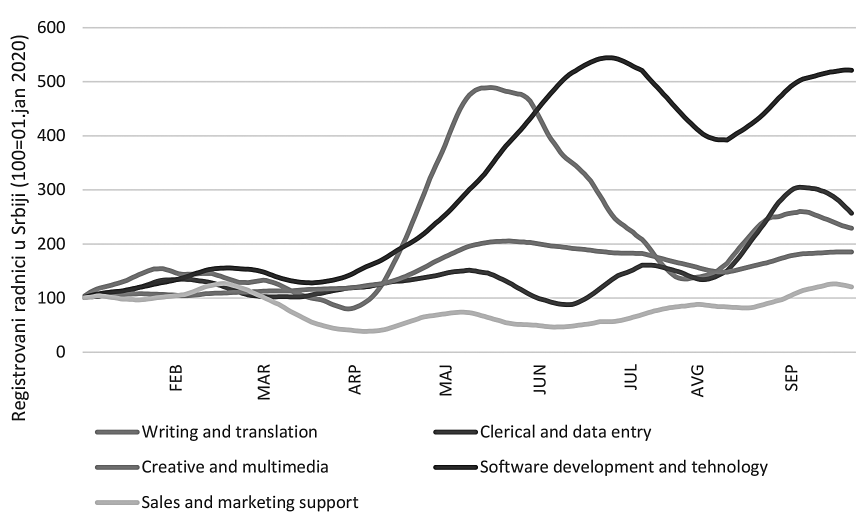
globalne trendove. Istraživači nedvosmisleno pokazuju da je potreba za ovim zanimanjem u razvijenim zemljama, kao što su SAD, ostala uglavnom netaknuta (Stephany 2020, 568). Sa druge strane, potreba za ovim zanimanjem u Srbiji opada kao posledica epidemije, da bi se ona oporavila tek krajem avgusta i početkom septembra uz identifikovan blagi pad u septembru. Sa druge strane, potreba za administrativnim uslugama i unosom podataka ostaje netaknuta i beleži značajan rast. Prihod koji se ostvaruje od ova dva zanimanja je različit i u slučaju administrativnih usluga i unosa podataka znatno niži, što nas nedvosmisleno dovodi do zaključka da je i na digitalnom tržištu rada prisutna tradicionalna razlika između bogatog severa i siromašnog juga. Ostaje nam da pratimo kretanja prema ovom indikatoru kako bi konačno utvrdili da li će razvoj softvera ponovo doživeti ekspanziju ili će usled pandemije potreba za ovim zanimanjem u Srbiji opasti u korist drugih zanimanja.



Grafikon 5. Potražnja za digitalnim radnicima u Srbiji od početka godine (OLI 2020)

Jedan od značajnih pokazatelja kretanja na digitalnom tržištu rada je i broj registrovanih digitalnih radnika, te je efekte pandemije moguće prikazati i na osnovu ovog pokazatelja. Naime, porast u broju registrovanih frilensera u SAD je primetan od početka aprila, posebno u polju razvoja softvera, dok druga zanimanja ne pokazuju sličan rast (Stephany 2020, 569). Na Grafikonu 6 je prikazan broj registrovanih digitalnih radnika u Srbiji od početka godine. Ovde se jasno može uočiti pozitivan trend u broju registrovanih radnika u polju razvoja softvera i pisanja i prevođenja nakon kraja aprila. Broj registrovanih radnika u ostalim zanimanjima stagnira ili ima blagi pad. Takođe je primetan i osetan pad u broju registrovanih digitalnih radnika u polju pisanja i prevođenja

nakon juna. Konstantan rast registrovanih digitalnih radnika u polju razvoja softvera pokazuje da naši programeri žele da unovče svoja znanja na ovom tržištu budući da za iste poslove na tradicionalnom tržištu rada u Srbiji dobijaju znatno manje novca. Broj registrovanih digitalnih radnika u polju razvoja softvera nije u korelaciji sa potražnjom za ovim radnicima na digitalnom tržištu rada, što u budućnosti može predstavljati potencijalnu opasnost za ove radnike u smislu rizika od gubitka posla.



Grafikon 6. Registrovani digitalni radnici u Srbiji od početka godine (OLI 2020)

Centar za istraživanje javnih politika iz Beograda je u junu izašao sa preliminarnom procenom efekta COVID-19 na rad na digitalnim platformama u Srbiji. U svojoj analizi oni testiraju uticaj pandemije na primeru platforme Upwork. U cilju procene efekata analiziraju sledeće pokazatelje: (1) broj gig radnika i radnica; (2) bruto zaradu; (3) fond radnih sati po polu; (4) cenu rada po satu po polu na platformi Upwork (Gigmetar 2020, 2). U pogledu broja digitalnih radnika na platformi Upwork, Centar u maju beleži pad od 5,6% u odnosu na februar 2020. Broj radnih sati među digitalnim radnicima takođe beleži osetan pad u periodu između februara i maja. U prvim mesecima pandemije ovi radnici su praktično došli na 1/3 oflajn rada, što je osetan pad budući da su u januaru i februaru obuhvatali 1/2 oflajn rada (Gigmetar 2020, 3). Takođe, prosečna bruto zarada digitalnih radnika beleži veliki pad. Efekat ovog pada je značajan ukoliko se napravi razlika između muškaraca i žena. Prosečan pad bruto zarade kod muškaraca iznosi -41,12%, dok kod žena iznosi -44,49% (Gigmetar 2020, 4). Time je produbljen postojeći jaz između muškaraca i žena budući da,

prema dostupnim podacima, bruto zarada kod žena pada na 74,44% bruto zarade muškaraca, dok je pre epidemije ona iznosila 78,98% (Gigmetar 2020, 5).

Jedini pokazatelj koji ima pozitivan trend je cena radnog sata digitalnih radnika. U Tabeli 2 je dat prikaz cena rada prema OLI klasifikaciji zanimanja. Jasno se beleži tendencija rasta cena rada kod svih zanimanja izuzev razvoja softvera koji beleži pad. Centar za istraživanja javnih politika govori o dva moguća uzroka pada cene rada u polju razvoja softvera i to: (1) cene rada u ovoj oblasti su bile najveće pre pandemije i (2) došlo je do smanjivanja budžeta i uklanjanja/odlaganja inovacionih projekata (Gigmetar 2020, 6). Ipak, potrebno je dalje produbiti analizu kako bi zaključili zašto dolazi do pada zarada. Možemo zaključiti da je pad cene rada direktna posledica niske potražnje do koje je pak došlo kao posledica pandemije. Digitalno tržište se pokazalo kao fleksibilno s obzirom na to da je obaranjem cene radnog sata sačuvalo registrovane digitalne radnike u ovoj oblasti budući da je u posmatranom periodu potražnja bila u blagom padu ili stagnaciji. To je omogućilo da u narednom periodu dođe do blagog porasta potražnje za digitalnim radnicima, što je dalje rezultiralo povećanjem broja registrovanih radnika na digitalnim platformama u ovoj oblasti.

Tabela 2. Cene rada po satu u Srbiji prema OLI klasifikaciji zanimanja (Gigmetar 2020, 6)

	DEC 19	FEB 20	MAJ 20
Profesionalne usluge	\$19.6	\$21.7	\$23.5
Administrativne usluge i unos podataka	\$9.5	\$9.9	\$10.2
Kreativne usluge i multimedija	\$20.6	\$20.5	\$21.0
Prodaja i marketing	\$20.3	\$19.6	\$21.3
Razvoj softvera	\$22.9	\$23.5	\$23.1
Pisanje i prevođenje	\$15.2	\$15.2	\$15.6

## 5. ZAKLJUČAK

U uslovima aktuelne pandemije digitalno tržište rada se pokazalo kao fleksibilno budući da je jako brzo usledio njegov oporavak. Međutim, ova fleksibilnost nije imala pozitivan uticaj na zaštitu prava registrovanih digitalnih radnika. Ukoliko ponovo pođemo od pretpostavke da je digitalni rad zapravo prekamni rad zasnovan na projektima/ugovorima koji nemaju formalni značaj u pravnom prometu, možemo zaključiti da aktuelna pandemija nije dovela do poboljšanja statusa digitalnih radnika, nego je u mnogo čemu dovela do narušavanja njihovih prava. Digitalni radnici su samozaposlena lica koja nemaju jasno definisan radno-pravni status budući da su istovremeno i zaposleni i poslodavci ili su oni, pak, formalno nezaposleni bez bilo kakvih radnih prava. Aktuelna pandemija je predstavljala šansu za popravljjanje položaja digitalnih radnika. Ova šansa je ubrzo postala još jedna propuštena prilika budući da je

izostala sveobuhvatna socijalna mobilizacija zaposlenih na digitalnim platformama u cilju promene postojeće zakonske regulative i aktivnijeg uključivanja svih socijalnih aktera u zaštitu prava ovih zaposlenih. Benefite državnih davanja u Srbiji su jedino osetili oni radnici koji imaju registrovane preduzetničke radnje ili firme, a kojih, prema poslednjim istraživanjima, ima svega trećina. Takođe, aktuelna pandemija je produbila već postojeći jaz između muškaraca i žena u pogledu prihoda i poslova koji obavljaju na platformama. Ona je prvi put uzdrmala poziciju programera čiji je posao postao nesiguran i slabije plaćen. Neophodno je pratiti kretanje u ovom zanimanju kako bi se utvrdilo da li će razvoj softvera ponovo doživeti ekspanziju ili će usled pandemije trajno oslabiti potreba za ovim zanimanjem u korist drugih zanimanja na digitalnim platformama.

## LITERATURA

- Andelković, Branka. et al. 2018. „Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama”. Centar za istraživanje javnih politika, Beograd.
- De Stefano, Valerio. 2016. “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’”. Conditions of Work and Employment Series No. 71, International Labour Office, Geneva.
- Degryse, Christophe. 2016. “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”. ETUI, Brussels.
- Devezas, Tessaleno (eds.). 2017. “Industry 4.0 Entrepreneurship and Structural Change in the New Digital Landscape”. Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
- EESC. 2017. “Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations”. Visits and Publications Unit, Brussel.
- Eurofound. 2015. “New forms of employment”. Publication Office of European Union, Luxembourg.
- Kässi, Otto, Lehdonvirta, Vili. 2018. “Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research”. Technological Forecasting and Social Change, Volume 137, 241–248.
- Kovačević, Aleksandar. 2019. „Ka dostojanstvenom digitalnom radu – položaj radnika na digitalnim platformama”. Godišnjak FPN, Beograd. 85–99.
- Lasnier, Frederic. 2019. “IT Ranking: Where to Find the Best Developers?” Penta Blog, May 6, 2019; <https://www.pentalog.com/blog/it-ranking-world-top-developers>, (accessed 15/09/2020).
- OLI. 2020; <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>, (accessed 20/09/2020).

- Payoneer. 2019. "The Global Gig Economy Index"; (accessed 20/09/2020).
- Ruzic, Fjorod. 2005. "Electronic Signature: The Core Legislation Category in Digital Economy". In Harbhajan S. Kehal, Varinder P. Singh, *Digital Economy: Impacts, Influences and Challenges*. Idea Group Inc, London, 98–135.
- Schwab, Klaus. 2016. "The Fourth Industrial Revolution". World Economic Forum, Geneva.
- Sharma, Sushil. K. 2005. "Socio-Economic Impacts and Influences of E-Commerce in a Digital Economy". In Harbhajan S. Kehal, Varinder P. Singh, *Digital Economy: Impacts, Influences and Challenges*. Idea Group Inc, London, 1–20.
- Sinicki, Adam. 2019. "Thriving in the Gig Economy: Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs". Apress, Bicester.
- Stephany, F. et al. 2020. "Distancing Bonus or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19". *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 2020, Vol. 111, Issue 3, 561–573.
- Tim Gigmotra. 2020. „Preliminarna procena efekata COVID19 na platformski rad u Srbiji". Centar za istraživanje javnih politika Beograd, jun; Dostupno na: <https://publcpolicy.rs/publikacije/072c9f82d85e15b1b8d8d6f76089012273ae233c.pdf> (pripisano: 20/09/2020).
- Victor. "Global Internet Freelance Market Overview for 2018". Analytics Help, December 27, 2018; <https://analyticshelp.io/blog/global-internet-freelance-market-overview-2018/>, (accessed 15/09/2020).
- Wexler, Mark, N. 2011. "Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowd sourcing". *Journal of Sociology and Social Policy*, Emerald Publishing Limited, Bingley, UK, Vol. 31, no. 1/2, 2011. 6–20.

Aleksandar Kovačević

## THE CORONAVIRUS PANDEMIC – THE CHANCE FOR SUCCESSFUL DIGITALIZATION OF THE LABOUR OR FURTHER VIOLATION OF WORKERS' RIGHTS

### SUMMARY

The Coronavirus pandemic forced us to find new ways of labour, communications and living, and it opens a numerous question about the organization of our society and its future and about the direction of investing the resources to preserve the stability. In this paper, we will try to describe the changes that occur due to the extensive use of digital tools in the field of work. Therefore, the research question is: If the actual Coronavirus pandemic is the opportunity for the successful implementation of digital work thought Crowd employment? In this research, we want to find a causal relation between Coronavirus pandemic and Crowd employment. The researchers found two essential effects at this work: (1) distancing bonus and (2) downscaling loss effect. This research showed that although the pandemic has an enormous impact on changes in Crowd employment, it represents another missed opportunity, which manifested through the decline in digital workers' incomes and further humiliation of their rights.

**KEYWORDS:** digitalization, digital labour market, gig economy, digital workers, digital platforms, pandemic.